

FULLMAKT OG DELEGERING I BANK

Kandidatnummer: 568

Leveringsfrist: 25. april 2008

Til sammen 17.863 ord

22.04.2008

Innholdsfortegnelse

Forord	4
<u>1</u> <u>INNLEDNING</u>	<u>5</u>
1.1 Den videre fremstilling	5
<u>2</u> <u>OM FULLMAKT</u>	<u>6</u>
<u>3</u> <u>OM DELEGASJON</u>	<u>8</u>
3.1 Nærmere om subdelegasjon	10
<u>4</u> <u>HVORFOR DELEGERE KOMPETANSE?</u>	<u>12</u>
4.1 Effektivitet	12
4.2 Kompetanse	13
4.3 Andre hensyn	14
<u>5</u> <u>KOMPETANSEFORDELINGEN OG ADGANGEN TIL Å DELEGERE</u>	<u>15</u>
5.1 Styrets kompetanse	16
5.2 Styreleders kompetanse	18
5.3 Daglig leders kompetanse	21
5.4 Kompetansedeling mellom styret og daglig leder	25
5.5 Styrets kontra daglig leders delegasjonsadgang	28
5.6 Internkontroll	30

5.6.1	Nærmere om internkontroll ved utkontraktering	33
5.6.2	Internrevisjon	35
5.7	Er det noen forskjell i delegasjonsadgangen i forretningsbanker og sparebanker?	36
5.7.1	Pågående lovrevisjonsarbeid	37
5.8	Utenlandske banker i Norge	43
<u>6</u>	<u>DE ULIKE FULLMAKTSTYPER</u>	<u>45</u>
6.1	Prokura	45
6.1.1	Særlig om prokura i bank	52
6.2	Stillingsfullmakt	55
6.2.1	Særlig om stillingsfullmakt i bank	58
6.3	Toleransefullmakt	60
6.4	Kombinasjonsfullmakt	61
6.5	Fellesfullmakter i bank	63
6.6	Autorisasjon kontra fullmakt	64
6.6.1	Autorisasjon gir legitimasjon	64
6.6.2	Autorisasjon kan gi fullmakt	67
<u>7</u>	<u>AVSLUTNING</u>	<u>68</u>
<u>8</u>	<u>KILDER</u>	<u>70</u>
8.1	Litteratur:	70
8.2	Lover:	71
8.3	Forarbeider til lover:	73
8.4	Forskrifter, rundskriv og brev:	73

8.5	Rettspraksis:	75
8.6	Kontaktpersoner:	76

Forord

Som mangeårig ansatt i bank er jeg fascinert av hvordan våre daglige beslutninger om en kunde skal bevilges et lån eller om vi skal gi en garanti, påvirker kundenes hverdag. Som bankansatt er det lett å glemme at de beslutninger som i vår hverdag for en stor del handler om å kontrollere omsøkte beløp og kundens godhet opp mot interne retningslinjer og kredittscoresystemer, for kunden handler om hvorvidt drømmen om nytt hus eller forretningsmuligheten med den utenlandske grossisten kan bli oppfylt. Banker og bankers ansatte har stor myndighet, og deres beslutninger påvirker enkeltpersoner og bedrifter i stor grad. Et viktig spørsmål med juridiske briller på, blir da hvor denne myndigheten kommer fra – hvilken hjemmel den har. Dette var bakgrunnen for mitt valg av tema for masteroppgaven.

DnB NOR har som min arbeidsgiver gitt meg anledning til å studere jus parallelt med mitt arbeid i banken, og dette er jeg takknemlig for. Banken har tilrettelagt for at studiene skulle kunne gjennomføres, både økonomisk og ikke minst ved å bevilge meg permisjon for å skrive masteroppgaven. Jeg vil også rette en spesiell takk til mine gode ledere som har oppmuntret meg og støttet meg under studiet.

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg hatt en rekke diskusjonspartnere som har gitt meg gode innspill og tilbakemeldinger. Takk for at dere tok dere tid, og for det engasjementet dere har vist. Se for øvrig navnelisten i punkt 8.6.

Min veileder har gjort en utmerket innsats med å rettlede meg i arbeidet. Vi har hatt en svært god dialog, og jeg er takknemlig for de konstruktive tilbakemeldingene jeg har fått.

Til slutt vil jeg rette en takk til min mann som alltid stiller opp, og er min beste støttespiller.

1 Innledning

Temaet for denne oppgaven er en redegjørelse for kompetansefordelingen internt i norske banker samt i utenlandske banker etablert i Norge, herunder adgangen til å delegere fullmakt. Et velfungerende bankvesen fordrer klare regler for hvordan myndighet fordeles og kontrolleres. Med regler for hvordan myndighet fordeles, mener jeg hvordan kompetanse er fordelt mellom innen bankens organisasjon, samt hvilken delegasjonsadgang som foreligger. Uttrykket ”kompetanse” brukes i oppgaven i betydningen myndighet. Eksempelvis er ”daglig leders kompetanse” å forstå som daglig leders myndighet, hvilken fullmakt daglig leder har. Noen steder i oppgaven skriver jeg om faglig kompetanse. Dette er å forstå synonymt med fagkunnskap, spesialkompetanse eventuelt spisskompetanse innen et spesielt område. Med regler for kontroll mener jeg regelverket som sikrer at kompetansefordelingen overholdes, samt kontroll med hvordan delegert myndighet utøves.

1.1 Den videre fremstilling

Oppgaven starter i kapittel 2 med en avklaring av hva fullmakt er, og forskjellen på en fullmaktshavers rett og dennes legitimasjon. Her gis også en kort presentasjon av ulike typer fullmakter.

Kapittel 3 gir en fremstilling av hva delegasjon er, og beskriver hvordan kompetanse kan delegeres internt. I tillegg behandles subdelegasjon – en forklaring av hva subdelegasjon er, adgangen til å subdelegere. Det gjøres også en sontring mellom delegasjon og bruk av hjelper.

De vanligste årsakene til at kompetanse delegeres diskuteres i kapittel 4.

I kapittel 5 gis en oversikt over kompetansefordelingen mellom de ulike selskapsorganene og selskapsaktørene og deres delegasjonsadgang. Jeg tar i redegjørelsen utgangspunkt i de selskapsrettslige kompetansereglene, og bruker disse som utgangspunkt for å se på de bankspesifikke reglene. De gjøres videre rede for bankers internkontroll med tanke på fullmakter. Videre gjøres en sammenligning mellom forretningsbanker og sparebanker for å se om det er noen ulikheter i delegasjonsadgangen mellom de to banktypene. Avslutningsvis redegjøres for rettstilstanden hva gjelder kompetansefordeling for utenlandske banker som har etablert seg i Norge.

De ulike fullmaktstyper som opptrer i banker omtales i kapittel 6. Prokurafullmakt drøftes inngående, og det forsøkes å vises hvilken utstrekning prokuristens fullmakt kan antas å ha. De øvrige fullmaktstypene som drøftes er stillingsfullmakt, toleransefullmakt, kombinasjonsfullmakt og fellesfullmakter. Det drøftes avslutningsvis i hvilken grad autorisasjon til elektroniske systemer kan likestilles med ordinær fullmaktstildeling.

Til slutt vil det i kapittel 7 gis en kort oppsummering og avslutning av oppgaven.

2 Om fullmakt

Et foretaksorgan eller en foretaksaktør vil i kraft av sin rolle og på bakgrunn av lover, sedvane eller selskapsinterne bestemmelser ha kompetanse og myndighet på foretakets vegne. Denne myndigheten er det ofte formålstjenlig og kanskje også nødvendig, å delegerer. Jeg vil i denne oppgaven beskrive nærmere hvilke regler som gjelder for kompetansedeling og delegasjon i banker i Norge.

Det er vesentlig å skille mellom fullmektigens rett og hans legitimasjon.¹ Fullmektigen kan være legitimert til å inngå en bindende avtale på vegne av fullmaktsgiveren, på tross av at han ikke har slik rett, forutsatt at avtalemotparten er i god tro. Fullmektigens legitimasjon, og dermed hans evne til å inngå bindende avtaler på fullmaktsgiveren vegne, kan gå lenger enn hans rett. Rettsforholdet mellom fullmaktsgiver og fullmektig er avgjørende for hva fullmektigen har rett til å gjøre. Men rettsforholdet dem imellom er ikke avgjørende for om fullmektigens disposisjoner forplikter fullmaktsgiveren overfor den godtroende tredjepart.

Avtaleloven (heretter avtl) omtaler tre ulike typer fullmakter, basert på hvordan fullmakten kommer til uttrykk: Oppdragsfullmakt, frasagnsfullmakt og stillingsfullmakt. Juridisk teori har i tillegg introdusert ytterligere to fullmaktstyper – toleransefullmakt og kombinasjonsfullmakt. Disse siste to fullmaktstypene karakteriseres av måten de stiftes på, i motsetning til hvordan de kommer til uttrykk. Jeg vil komme nærmere inn på ulike fullmaktstyper, herunder prokura, senere i oppgaven.

En oppdragsfullmakt etter avtl §18 meddeles ved en erklæring fra fullmaktsgiveren til fullmektigen. Fullmakten kan gis muntlig eller skriftlig. I tidligere juridisk teori ble slik fullmakt gjerne omtalt som muntlig fullmakt. Det typiske ved en skriftlig oppdragsfullmakt er at den ikke er ment å skulle fremvises for tredjepart.² Fullmektigens legitimasjon etter en oppdragsfullmakt går ikke lenger enn hans rett. Idet fullmakten kun er meddelt fra fullmaktsgiveren til fullmektigen, er den ikke synlig utad for tredjepart. Tredjepart som inngår avtale med fullmektigen i tro på at fullmektigen har slik fullmakt som han oppgir å ha, løper en risiko. Det er dermed intet grunnlag for regler om fullmektigens legitimasjon. Dersom fullmektigen skulle inngå en avtale som går utover hans rett, blir avtalen ikke bindende for fullmaktsgiveren, selv om tredjeparten var i aktsom god tro.³ Oppdragsfullmakt er ikke en praktisk fullmaktsform i banker. Unntak kan tenkes for situasjonen der en ansatt får informasjon om at han er tildelt fullmakt, og at denne er under

¹ Stuevold Lassen, s 17

² Woxholth, s 262

³ Stuevold Lassen, s 19

utstedelse. En slik oppdragsfullmakt vil imidlertid være av svært kort tid, da det kun vil være snakk om den tiden det vil ta å skrive den ordinære fullmakten samt tid til vanlig postgang.

Frasagnsfullmakter, også kalt selvstendige fullmakter, er regulert av avtl §§ 13, 14 og 16. Etter avtl §13 kan fullmakt stiftes ved en særskilt erklæring til tredjemann. Avtl §14 omtaler fullmakt som er offentlig kunngjort, mens avtl §16 regulerer skriftlige fullmakter som er beregnet på å forevises for tredjemann. Prokurafullmakt er også en egen type frasagnsfullmakt, og er regulert av prokuraloven. Reglene om stillingsfullmakt finnes i avtl §10. Felles for frasagnsfullmakter og stillingsfullmakter er at fullmektigens legitimasjon kan gå lenger enn hans rett.⁴ Eksempelvis kan en fullmaktsgiver gi fullmektigen i oppdrag å selge et maleri på hans vegne, og utstyre fullmektigen med en skriftlig fullmakt om dette. Utad er da fullmektigen legitimert til å inngå selge maleriet med bindende virkning for fullmaktsgiveren. Det kan være praktiske grunner til at fullmaktsgiver ikke overfor mulig tredjepart vil angi sin prisforventning for maleriet. Fullmaktsgiver kan derfor tenkes å instruere fullmektigen om maleriets minstepris, men uten at denne instruksjonen fremgår av fullmaktsdokumentet. I det ytre forhold vil fullmektigen dermed fremstå som legitimert til å selge maleriet for enhver pris, mens han i det underleggende forholdet, rettsforholdet mellom ham og fullmaktsgiveren, kun har rett til å selge maleriet for instruert minstepris eller høyere. Forutsetningen for resonnementet er selvfølgelig at vi har å gjøre med en aktsom godtroende tredjepart, jfr avtl §11.

3 Om delegasjon

Selskapsrettlig tillegges spesifikke selskapsorganer og definerte selskapsaktører kompetanse, for eksempel ved at aksjeloven (heretter asl) §6-12 bestemmer at

⁴ Stuevold Lassen, s 17-18

forvaltningen av selskapet hører under styret. Kompetansefordelingen kan også i noen grad fordeles internt i selskapet mellom de ulike organene, for eksempel ved at et aksjeselskaps generalforsamling gir styret kompetanse til å iverksette bestemte tiltak.

Det kan av ofte være hensiktsmessig at det selskapsorganet som er tillagt kompetansen, overfører denne kompetansen videre til annet selskapsorgan eller person. Begrunnelsen for slik delegasjon kommer jeg tilbake til nedenfor. Det er imidlertid viktig å bemerke allerede innledningsvis at selv om oppgaver delegeres, delegeres dermed ikke ansvar. Med andre ord – den som delegerer sin kompetanse vil fremdeles sitte igjen med ansvaret for oppgaven, for hvordan den blir utført, for å følge opp fullmektigen og dennes utøvelse av fullmakten. En fullmaktsgiver kan ikke delegere det endelige ansvaret, det vil alltid gå tilbake til primærkompetansen. Men oppfølging og kontroll kan delvis delegeres. Eksempelvis i en større organisasjon hvor øverste leder delegerer til en leder som rapporterer til seg, denne lederen delegerer igjen til sin avdelingsleder, avdelingslederen delegerer til en medarbeider. Selv om avdelingslederen følger opp sin medarbeider og rapporterer til sin leder, og lederen følger opp avdelingslederen og rapporterer til øverste leder – så vil det totale og endelige ansvaret for fullmaktsutøvelsen ligge hos den øverste lederen. Jeg vil komme tilbake til dette nedenfor i forbindelse med internkontroll.

Kompetanse kan overføres, delegeres, til selskapsorgan eller person internt i foretaket eller eksternt. Det oftest forekommende antas å være delegasjon internt i det enkelte foretak, men ekstern delegasjon forekommer i stadig økende grad. Eksempelvis vil det ved utkontraktering av tjenester kunne være formålstjenlig å overføre også myndighet til å ta beslutninger på foretakets vegne på det utkontrakterte området.

Den vanligste måten å delegere kompetanse, er å overføre myndigheten nedover i foretakets hierarki, så som at en daglig leder delegerer kompetanse til sine ansatte. Men kompetanse kan også delegeres sideveis i en organisasjon, eksempelvis fra en avdeling til en annen.

Delegasjon kan foregå skriftlig eller muntlig. At myndighet er overført kan offentliggjøres, eller opplysningen kan holdes bare mellom fullmaktsgiver og fullmektig. Det kan også tenkes at dersom fullmakten kun angår én transaksjon, vil fullmakten kun tilkjennegis overfor den aktuelle tredjeparten.

Kompetanse kan delegeres generelt, eller det kan gis fullmakt til å opptre på fullmaktsgivers vegne i ett spesifikt spørsmål. Eksempelvis en ansatt som får i oppdrag å selge en eiendom på foretakets vegne. Han har ikke generell fullmakt til å selge foretakets eiendommer, men en konkret fullmakt som gir ham kompetanse til å inngå bindende avtale om salg av denne ene konkrete eiendommen.

3.1 Nærmere om subdelegasjon

Adgangen til subdelegasjon, det vil si å delegere videre en kompetanse man selv har fått, er ikke lovregulert verken i selskapslovgivningen eller banklovgivningen. Subdelegasjon praktiseres i stor grad i norske banker. En vanlig situasjon er at daglig leder delegerer kompetanse innen et felt til leder av fagavdeling, som så subdelegerer til sine ansatte. Eksempelvis vil det interne bevilgningsreglementet med tilhørende fullmaktstildeling være oppbygget etter dette prinsippet.

Jeg kan ikke se at det finnes grunnlag for å hevde at det er en generell adgang til subdelegasjon i norske banker. Subdelegasjon må ha egen hjemmel. Spesielt hensynet til internkontroll, etterprøvbare beslutninger og dokumentasjon tilsier at den enkelte ansatte ikke kan ha generell anledning til selv å vurdere om han skal delegere sin myndighet. På den annen side det må selvfølgelig finnes et system for kompetansefordeling i organisasjonen. Det gir ingen rimelig mening at daglig leder eller den øverste ledelse skal ta alle beslutninger, av praktiske hensyn må myndigheten fordeles i organisasjonen.

Det finnes som nevnt ingen ekstern hjemmel for subdelegasjon i bank. Det kan imidlertid skapes intern hjemmel i den enkelte bank. Dette kan gjøres ved at det vedtas rutiner og reglement for hvordan kompetanse skal fordeles internt, eksempelvis et bevilgningsreglement. Forutsatt at et reglement, eller i det minste prinsippene for hvordan et reglement skal være, behandles og godkjennes på tilstrekkelig kvalifisert nivå i organisasjonen, må intern hjemmel kunne sies å være frembragt. Etter min mening vil bankens styre være det naturlige beslutningsorganet for slikt hjemmelsdokument.

Det som her er sagt om subdelegasjon må sees i forhold til daglig leders adgang til å benytte ansatte i selskapet for å løse de oppgaver som tilligger hans stilling. Asl har ikke nærmere regler om daglig leders adgang til å avlaste seg selv på denne måten, men det må følge av lovens ordning at han ikke kan overlate ansvaret for daglig ledelse til andre.⁵

Adgangen til å delegere er ikke det samme som å bruke hjelper.⁶ En tjenesteyter vil vanligvis i større eller mindre utstrekning kunne la seg bistå av andre. En advokat vil for eksempel kunne benytte seg av en advokatfullmektig som sin hjelper. Han vil kunne la fullmektigen delta i forberedelsen av en sak, men han vil antagelig ikke kunne overlate til fullmektigen å forberede hele saken alene. Han kan heller ikke overlate til fullmektigen å føre saken i retten, denne oppgaven må advokaten selv utføre. Eventuelt må fullmektigen i kompliserte saker kunne medvirke i retten som rettslig medhjelper. Det må i så tilfelle være snakk om et såpass stort kompleks at medhjelperens rolle med fornuft kan argumenteres å være nødvendig.⁷ På samme måte vil ansatte i en bank kunne opptre som hjelpere for en ansatt som har fått en spesifikk oppgave eller ansvar. En hjelper har imidlertid ikke egen oppdragskompetanse, og er, som betegnelsen tilsier, kun en medhjelper for den egentlig ansvarlige.

⁵ Aksjeloven og allmennaksjeloven Kommentartutgave, s 504

⁶ Hagstrøm, Obligasjonsrett, s 107-108

⁷ Unntaket er selvfølgelig advokatfullmektigens prøvesaker, jfr advokatforskriften §8-1

4 Hvorfor delegere kompetanse?

Kompetanse som i utgangspunktet tilligger spesifikke selskapsorganer delegeres i utstrakt grad til andre selskapsorganer eller spesifikke personer. Jeg vil senere i oppgaven redegjøre nærmere for hjemmelen for slik delgasjon. Hva er bakgrunnen for at man velger å delegere kompetanse? Nedenfor vil jeg redegjøre for de viktigste hensynene som ligger til grunn for delegering.

4.1 Effektivitet

Lovverket gir styret og daglig leder kompetansen til å forplikte selskapet. I små foretak vil dette kunne fungere, idet arbeidsmengden og kompleksiteten på de spørsmål som må avgjøres ikke er større enn at styret og daglig leder kan ta hånd om dem. I større foretak vil dette stille seg annerledes. Det vil i større bedrifter overholdet ikke være mulig for styret og daglig leder å være operative og ta aktivt del i alle beslutningsprosesser. En stor saksmengde som må forelegges styret og daglig leder for beslutning vil være ineffektivt og svært ressurskrevende. Å delegere kompetanse nedover i organisasjonen er i dag den eneste praktiske, og den vanlige, måten å organisere arbeidet internt i norske foretak.

At bankens ledelse delegerer myndighet til å inngå kundeavtaler nedover i organisasjonen, vil for den enkelte kunde som oftest bety en raskere avtaleinngåelse. Når en beslutning kan treffes i kundemøtet, eller i nærhet til dette, vil avgjørelsen kunne fattes raskere enn når saken må presenteres for andre i organisasjonen for beslutning. Forberedelse og presentasjon for en beslutningstaker vil alltid ta tid, og det vil kunne være interne rutiner og retningslinjer for hvordan saken skal fremstilles og presenteres som må etterleves.

Bank og finans er en bransje preget av stor grad av konkurranse og omstilling. For aktørene er det en nødvendighet å søke organisasjonsmodeller som i størst mulig grad er effektive og kostnadsbesparende. Et virkemiddel i så henseende kan være å delegere fullmakter i

organisasjonen. Desto færre medarbeidere som er involvert i en beslutning, desto raskere og mer effektiv vil beslutningsprosessen være. Effektiv og trygg delegering forutsetter imidlertid intern kontroll, noe jeg kommer tilbake til nedenfor.

For å oppnå høyest mulig effektivitet, velger noen foretak å samle likeartede arbeidsoppgaver i egne miljøer. Slike spesialist-avdelinger kan både være organisert som egne avdelinger internt, eller tjenester kan kjøpes fra andre miljøer, det vil si utkontraktering. For at spesialist-avdelingene skal ha høyest mulig effektivitet, vil det ofte være formålstjenlig å delegere beslutningsmyndighet til enkeltpersoner eller grupper av personer som er en del av spesialist-avdelingen.

4.2 Kompetanse

For å sikre det kvalitativt beste vedtaket, vil foretakets ledelse ofte vurdere å delegere fullmakt til å fatte beslutning til en ansatt eller et miljø med ansatte med særlig høy fagkunnskap på det aktuelle feltet.

Kompetansevurderingen kan gjøres etter flere kriterier:

Høy fagkunnskap om en bransje kan være ett kriterium. I en bank vil eksempelvis en medarbeider eller en gruppe medarbeidere som har høy kjennskap til shipping ofte være de som kan ta de beste beslutningene i forhold til om banken skal inngå avtaler med spesifikke kunder fra denne sektoren.

Et annet kriterium kan være *lokalkunnskap*. Internt i en bank vil de ansatte i et geografisk område normalt ha god kjennskap til kundene og de lokale forhold, og dermed kunne fatte kvalitativt gode beslutninger. Eksempelvis antar jeg at de ansatte i Nordeas avdelingsbank i Ålesund har høyere kjennskap til kunder og markedet i Ålesundsregionen enn hva bankens ansatte ved hovedkontoret i Oslo har. En ansatt i Ålesund vil således ha bedre

forutsetninger for å vurdere eksempelvis verdien av en Ålesund-eiendom som tilbys som pantsikkerhet enn en ansatt i Oslo.

Et tredje kriterium kan være spesiell *faglig kompetanse innenfor en del av foretakets virksomhetsområde*. For eksempel ser vi ofte eksempler på at en banks ledelse delegerer fullmakt til å fatte kredittbeslutninger til en ansatt som har spesiell faglig kompetanse innen kredittvurdering. På denne måten sikrer banken kvaliteten i kredittvirksomheten, ved at en spesialist på området fatter beslutningene i stedet for å la dette være en generell oppgave for alle ansatte som arbeider i kundeposisjon. På tilsvarende måte vil en ansatt som har spesialkompetanse innenfor betalingsformidling få fullmakt til å inngå kundeavtaler på dette feltet, en ansatt som har høy faglig kompetanse innenfor finansiell rådgivning få fullmakt til å utøve kunderådgivning etc.

For å få tilgang til høy spesialistkompetanse velger mange bransjeaktører å konsentrere *spisskompetanse i egne miljøer*. Slike fagmiljøer kan opprettes internt som egne avdelinger eller fagklynger, eller man kan søke denne fagkunnskapen eksternt ved å utkontraktere deler av tidligere egen virksomhet. Ved utkontraktering av tjenester med tilhørende utkontraktering av fullmakter oppstår det egne problemstillinger, spesielt knyttet til kontroll av fullmaktsutøvelsen. Jeg kommer tilbake til dette nedenfor.

4.3 Andre hensyn

Et stramt arbeidsmarked krever at arbeidsgivere tilrettelegger gode muligheter for *medarbeiderutvikling*. En arbeidsgiver som gjennom faglige kompetanseutviklingstiltak setter sine ansatte i stand til å ta selvstendige beslutninger innenfor et gitt rammeverk, samt gir ansatte den tillit og det ansvar som følger med en fullmakt, vil oppfattes som en attraktiv arbeidsgiver og dermed tiltrekke seg gode medarbeidere.

Kanskje spesielt for sparebanksektoren er det for noen aktører et *markedsføringsmessig poeng* å kunne fremheve at beslutninger tas nær kunden og markedet. Aktørene spiller her på kundens opplevelse av banken som en lokal aktør, som har lokalkunnskap.

5 Kompetansefordelingen og adgangen til å delegere

For å kunne drøfte de spesifikke bestemmelsene for kompetansedeling i banker, herunder adgangen til å delegere myndighet, er det hensiktsmessig å ta utgangspunkt i de alminnelige selskapsrettslige reglene. Jeg ser på reguleringene for et norsk aksjeselskap, og asl står dermed sentralt. For allmennaksjeselskaper vil allmennaksjeloven (heretter asal) som hovedregel gjelde tilsvarende. Jeg har valgt kun å innarbeide henvisninger til asl i denne oppgaven.

Etter forretningsbankloven (heretter fbl) §3 kan en forretningsbank bare stiftes som aksjeselskap eller som allmennaksjeselskap. Samme bestemmelse fastslår videre at asl og asal ikke gjelder for forretningsbanker for så vidt de er i strid med fbl. Sparebankloven (heretter spbl) §1, 4. ledd bestemmer derimot at asl ikke gjelder for foretak som kommer inn under sparebankloven, med mindre annet er bestemt. Spbl har tradisjonelt gitt sparebanker noe andre rammevilkår enn forretningsbanker, eksempelvis ved å søke å sikre deres lokale tilknytning samt at eierskapet beholdes på norske hender. Sparebanker har historisk vært lokal- og/eller regionalbanker med tjenestetilbud for personkunder og småbedriftssegmentet. Den strukturendring som har preget bankvesenet de siste tiår, har også i stor grad påvirket sparebankene, idet mange av bankene har sett behov for sammenslåing og/eller samarbeid i større organisasjoner som nødvendig for å være konkurransedyktige. Ved de seneste lovrevisjoner samt pågående revisjonsarbeid, som jeg vil komme tilbake til nedenfor, søkes det å legge lovverket for sparebanker tettere opp til reglene for forretningsbanker.

5.1 Styrets kompetanse

I et aksjeselskap er styret et obligatorisk selskapsorgan, jfr asl §6-1. Etter asl §6-12, 1. ledd er styrets oppgave å forvalte og lede selskapet samt å sørge for forsvarlig organisering av dette. En del av forsvarlig organisering av selskapet vil være etablering av tilfredsstillende rutiner for internkontroll. Det er styret som helhet som må utøve forvaltningsmyndigheten. Forvaltningsmyndigheten kan ikke fordeles mellom styrets medlemmer, heller ikke til et utvalg av styrets medlemmer.⁸ På samme måte er styret obligatorisk i banker, jfr fbl §9 og spbl §14. Bankens styre har ansvaret for forvaltningen av selskapets anliggender, jfr fbl §9a og spbl §15, 1. ledd.

I aksjeselskap og forretningsbanker er styrets kompetanse begrenset oppad mot generalforsamlingen, og nedad mot daglig leder. Generalforsamlingens oppgaver følger av asl §§ 5-1 flg. Det er generalforsamlingen som velger styret, asl §6-3. Kompetansedelingen mellom generalforsamling og styret kan avgrenses ved at oppgaver som ikke tilligger generalforsamlingen, tillegges styret. I tillegg har generalforsamlingen mulighet for å vedtektsfeste eller ta særskilte beslutninger som påvirker styrets kompetanse.⁹ Generalforsamlingen har i alminnelighet ikke adgang til å delegere den myndighet som ved uttrykkelig bestemmelse er lagt til generalforsamlingen videre til annet selskapsorgan, uten særlig lovhjemmel for det.¹⁰

Forstanderskapet er etter spbl §7 sparebankens øverste organ. Medlemmene i forstanderskapet velges henholdsvis av innskyterne, spbl §8a, av kommunestyret, spbl §8b, og av bankens ansatte, spbl §8c. Forstanderskapet velger bankens styret, spbl §14. Etter spbl §12 skal forstanderskapet føre tilsyn med at bankens virke er i samsvar med lover, vedtekter og forstanderskapets vedtak. Forstanderskapet fastsetter godtgjørelser til

⁸ Aksjelovent og allmennaksjelovent Kommentartutgave, s 496

⁹ Andenæs, s 290

¹⁰ NOU 1998:14, pkt 7.5

tillitsmenn og pensjonerer bankens tjenestemenn. Videre er det forstanderskapet som etter styrets forslag vedtar opprettelse og nedleggelse av filialer utover den kommunen hvor banken ikke for øvrig er representert, fordeler overskuddet av bankens virksomhet jfr spbl §28, samt vedtar opptak av ansvarlig lånekapital.

Etter asl §6-35 skal det velges bedriftsforsamlingen i aksjeselskaper med mer enn 200 ansatte. Det kan avtales at selskapet ikke skal ha bedriftsforsamling etter bestemmelsens 2. ledd, og det kan etter bestemmelsens 3. ledd avtales å velge bedriftsforsamling selv om selskapet har færre enn 200 ansatte. Bedriftsforsamling er obligatorisk i allmennaksjeselskaper, jfr asal §6-35. Bedriftsforsamlingens oppgaver beskrives i asal §6-37. En gjennomgang av disse vil ligge noe på siden av denne oppgavens tema, og jeg går ikke nærmere inn på dette. Det er ingen bestemmelser om bedriftsforsamling for sparebanker, dette selskapsorganet er kun påkrevet i større forretningsbanker.

Øverste selskapsorgan i forretningsbanker er representantskapet, jfr fbl §11.

Representantskapet velges delvis av generalforsamlingen og delvis av og blant de ansatte i banken, fbl §11, 3. og 4. ledd. Representantskapets oppgave er å bestemme generelle instruksjoner for bankens styre og administrasjon om bankens virksomhet samt fastsette godtgjørelsen for bankens tillitsmenn og daglige leder, jfr fbl §11, 6. ledd.

Representantskapet velger bankens revisor, fbl §14, og det vedtar etter styrets forslag etableringer og nedleggelser i kommuner hvor banken ellers ikke er representert samt vedtar bankens eventuelle utbytte.

I forbindelse med pågående lovrevisjonsarbeid foreslås endringer i bankenes selskapsstruktur. Dette kommer jeg tilbake til nedenfor.

Etter asl §6-12 kan styret velge å fastsette retningslinjer for virksomheten. Det må antas at jo større og mer komplisert selskapet er, og desto mindre mulighet styret har til å kontrollere den daglige driften, desto mer påkrevet vil det være for styret å fastsette slike retningslinjer.

Det følger av asl §6-30 at det er styret som representerer selskapet utad og tegner dets firma. Styret er dermed det selskapsorganet som er berettiget til å forplikte selskapet. Styret kan inngå alle typer avtaler for selskapet og forplikte dette med bindende virkning. Motsatt har generalforsamlingen og/eller bedriftsforsamlingen ingen slik berettigelse.

Styret kan delegere firmategningsrett til bestemte personer, det være seg styremedlemmer, daglig leder eller ansatte, jfr asl §6-31. Styret er også berettiget til å meddele prokura til enkeltpersoner eller flere personer sammen, jfr bestemmelsene i prokuraloven.

Fbl inneholder ingen bestemmelser om hvem som kan foreplikte banken utad. Reglene i asl må derfor legges til grunn også for forretningsbanker.

For sparebanker angir spbl §4 detaljerte regler for innholdet i bankens vedtekter, herunder at det skal vedtektsfestes hvem som kan binde banken ved sin underskrift.

Fullmaktsreglene utdypes i spbl §15, 2. og 3. ledd. Bestemmelsens 2. ledd bestemmer at styret har kompetanse til å representere banken utad. Det er det samlede styret som tegner firmaet, med mindre annet er bestemt i vedtektene. At det kun er det samlede styret som forplikter banken, ble lagt til grunn av Høyesterett i en tvist om lovlig løsningsstilbud under den tidligere odelsloven.¹¹ Som garanti for løsningsstilbud hadde odelsløseren fremlagt telegram med garantierklæring fra Ølen Sparebank undertegnet av banksjefen. I dommen heter det at det ikke kan anses for tvilsomt at erklæringen og telegrammet må anses som forpliktende for banken. Det fremgår ikke av dommen hvorvidt banken hadde vedtektsfestet firmategningsrett for banksjefen.

5.2 Styreleders kompetanse

¹¹ Rt 1979 s 1604

Styret velger selv sin leder, med mindre generalforsamlingen har valgt styreleder, jfr asl §6-1, 2. ledd. Det er styrelederen som er møteleder i styremøtene.

Etter asl §6-20 har styrets leder et overordnet ansvar for at alle relevante saker fremlegges styret for behandling. Hvilke saker som skal behandles i styret vil variere noe fra selskap til selskap, og må avgjøres konkret utfra selskapets stilling.

Det er styreleders oppgave å vurdere møteform for styremøtene. Hun må vurdere om det enkelte møte skal være et vanlig møte, et telefonmøte, eller om de aktuelle styresakene kan behandles utenom møte på annen måte. Ved denne vurderingen vil de aktuelle sakenes omfang og kompleksitet være avgjørende, samt hensynet selskapets aktivitet og omfang og hvor nært styremedlemmene er knyttet til den daglige driften. Styret må behandle selskapets årsoppgjør i vanlig møte, for øvrig er det ingen krav til styrets møte- eller vedtaksform.¹²

Styrets leder har ingen representasjonsrett alene, med mindre hun har fått spesifikk fullmakt til dette. En bestemmelse av motsatt innhold ble diskutert i arbeidet med ny asl, og departementet konkluderte som følgende:

I §5-15 annet punktum hadde Aksjelovutvalget foreslått en bestemmelse om at dersom selskapet ikke har daglig leder, kunne styrelederen på egen hånd representere selskapet utad, med mindre annet var bestemt i vedtektene. Bestemmelsen var begrunnet i praktiske hensyn, jr utredningen side 140. I departementets lovforslag er bestemmelsen ikke videreført. Begrunnelsen for dette er for det første at mange av de små aksjeselskapene vil ha et styre med ett medlem. I slike tilfeller er det ikke noe behov for en slik bestemmelse. For det andre vil bestemmelsen virke byråkratisk for selskaper som ikke ønsker å fravike lovens

¹² NOU 1996:3, pkt 7.2.3

*hovedregel, nemlig at det er det samlede styret som representerer selskapet utad, jf forslaget §6-30.*¹³

Ved stemmelikhet i styret gjelder det som møtelederen har stemt for, asl §6-25. Det er styrelederen som er møteleder, asl §6-19, 3. ledd. I hennes fravær ledes møtene av varalederen. Dersom også varalederen er fraværende velger styret en leder for styrebehandlingen. Ved stemmelikhet ved valg og ansettelser avgjøres derimot spørsmålet ved loddtrekning, asl §6-26. Strengere stemmereglene kan vedtektsfestes.

Styret kan beslutte å gi styreleder fullmakt til å forplikte selskapet alene. Slik fullmakt kan gis på alternative måter. Styrelederen kan meddeles eneprokura, hun kan få enesignatur eller hun kan få en spesialfullmakt fra selskapet. Hvis representasjonsretten knyttes til et konkret oppdrag, eksempelvis fremforhandling av en spesifikk avtale med tredjepart, kan styrelederen gis en oppdragsfullmakt eller en skriftlig fullmakt. Hvilken type fullmakt som gis vil variere fra selskap til selskap, ut fra dettes konkrete behov.

Dersom styreleder på tross av manglende fullmakt inngår avtale på selskapets vegne, må avtalen fremlegges for styret og godkjennes av dette før den er gyldig. Etter min mening bør styret i en slik situasjon snarest mulig, i hvert fall i første styremøte etter at beslutning er tatt, informeres. Temaet bør stå på agendaen slik at styrets medlemmer er forberedt på saken, i hvert fall om saken er av en viss betydning selskapets forhold tatt i betraktning. Beslutningen må presenteres for styret i styremøtet. Forutsatt at styret slutter seg til avtalen, er avtalen gyldig inngått. Dersom styret ikke samtykker i disposisjonen, er det ikke inngått en gyldig avtale. Det vil da kunne foreligge et tillitsbrudd mellom styreleder og styret.

Som nevnt tidligere er det vesentlig å skille styreleders rett og hennes legitimasjon. Selv om hun ikke har rett til å forplikte selskapet, kan hun overfor motparten fremstå som legitimert. Eksempelvis kan hun være meddelt signaturrett, men uten tilhørende

¹³ Ot.prp nr 23 (1996-1997) til §6-32

disposisjonsrett. Hvis styrelederen inngår en avtale med tredjepart uten tilstrekkelig rett til å gjøre dette, vil ikke selskapet være bundet av denne dersom avtalemotparten forsto eller burde forstått at styrelederen ikke var berettiget. Aksjelovens forutsetning er at medkontrahenten i alminnelighet ikke har noen undersøkelsesplikt.

5.3 Daglig leders kompetanse

På lik linje med styret er daglig leder obligatorisk i aksjeselskaper, jfr asl §6-2, og denne ansettes av styret. Unntak er gjort for mindre selskaper, dersom aksjekapitalen er mindre enn 3 millioner kroner, kan styret beslutte å ikke ha daglig leder. Også banker skal ha daglig leder. Daglig leder ansettes av styret, jfr fbl §9, 2. ledd og spbl §14, 3. ledd.

For sparebanker ble kravet om daglig leder innført ved lovrevisjon i 2007. Før denne endringen ga spbl §17 adgang til å tilsette banksjef (administrerende direktør) i sparebanker og mulighet for å vedtektfeste dennes deltakelse i styret. Bakgrunnen for endringen ved lovrevisjon i mars 2007 var hensynet til at sparebanker i dag er foretak av et slikt omfang og kompleksitet at det er nødvendig med en profesjonell daglig ledelse. Bransjen hadde også i forkant tatt konsekvensen av dette ved at det i alle norske sparebanker var ansatt daglige ledere. Historisk var tanken at daglig leder ikke var nødvendig i små sparebanker med et aktivt styre; en slik organisering synes i dag ikke å være mulig.

Før siste lovrevisjon bestemte fbl §15, 2. ledd at representantskapet og styret i fellesmøte gjorde vedtak om ansettelse av banksjef. På tilsvarende måte bestemte spbl §17, 2. ledd at banksjef (administrerende direktør) i sparebank ble ansatt i fellesmøte mellom forstanderskapet og styret. Ved lovrevisjonen ble disse fellesmøtet mellom representantskapet og styret opphevet, og de oppgavene som tillå møtene ble fordelt

mellom styret og henholdsvis representantskapet og forstanderskapet. I henhold til regler for god foretaksstyring, ble kompetansen til å tilsette daglig leder tillagt styret.¹⁴

Etter asl §6-14 er daglig leders oppgave å ivareta den daglige drift i henhold til styrets retningslinjer og pålegg. Verken fbl eller spbl gir inneholder beskrivelse av daglig leders ansvarsområde. Daglig leders ansvar i bankene kan derfor antas å være tilsvarende som for aksjeselskaper.

Uttrykket i asl §6-14 om ”den daglige ledelse” gir liten konkret veiledning om det bestemte innholdet i daglig leders arbeidsoppgaver. Det kan derfor hevdes at det innenfor lovens ordlyd er et vidt spillerom for daglig leders kompetanse.¹⁵ At det er et vidt spillerom er naturlig idet gruppen av foretak som er organisert som aksjeselskaper, er en svært sammensatt gruppe – fra helt små, lite aktive foretak til store, internasjonale selskaper – og kravene til den daglige ledelse vil variere i takt med dette. Jo mer omfattende selskapets virksomhet er, jo flere saker vil dermed falle inn under den daglige ledelse.

I asl §6-14, 2. ledd presiseres daglig ledelse til å være alt som ikke ”er av uvanlig art eller stor betydning” for selskapet. Spørsmål av ”stor betydning” vil vanligvis være saker av stor økonomisk betydning for selskapet. Hvilke spørsmål det er, må avgjøres etter en konkret vurdering av selskapets økonomi og størrelse for øvrig. En slik vurdering antas normalt ikke å være spesielt komplisert. Hva som er spørsmål av ”uvanlig art” vil derimot kunne være noe vanskeligere å definere. For å avklare dette må det foretas en konkret vurdering av det enkelte selskap om hva som inngår i dette selskapets ordinære drift. Avgjørende momenter kan f.eks være selskapets formål eller selskapets størrelse. Dersom konklusjonen blir at det aktuelle spørsmålet faller utenfor den vanlige drift, vil kompetansen til å fatte beslutning falle utenfor daglig leders kompetanseområde. Kompetansen tilligger da

¹⁴ Ot.prp nr 11 (2006-2007) pkt 6.5

¹⁵ Smith Ulseth, pkt 4.2

selskapets styre. Det gjøres imidlertid et unntak fra denne hovedregelen i asl §6-14, 3. ledd. Her bestemmes at daglig leder kan avgjøre saker av uvanlig art eller stor betydning, enten ved at han får fullmakt i den spesielle saken, eller hvis det å vente på styrebehandling vil være en vesentlig ulempe. Etter min mening bør daglig leder, hvis han fatter beslutning på slikt grunnlag, snarest informere styret om sin beslutning.

Daglig leder er berettiget til å representere selskapet utad i alle saker som angår den daglige ledelse, asl §6-32. Denne bestemmelsen er å forstå preseptorisk – daglig leders representasjonsrett kan ikke innskrenkes. Det er kun ved å avslutte arbeidsforholdet at styret kan frata daglig leder dennes representasjonsmyndighet.^{16 17}

Etter fbl §9, 3. ledd og spbl §14, 4. ledd kan ikke daglig leder eller annen ledende ansatt i forretningsbank være medlem av bankens styre. Bestemmelsen har ikke sin parallell i asl, idet daglig leder her kan være medlem av styret. Aksjeselskaper er som nevnt foran, en svært sammensatt gruppe foretak – fra de små selskapene hvor styrearbeid og daglig ledelse er inkorporert i hverandre, til de store, internasjonale selskapene med stor omsetning og høy grad av profesjonalisering. Det er derfor nødvendig med fleksible bestemmelser i forhold til styresammensetningen og forholdet mellom daglig leder og styret, slik at bestemmelsene kan favne alle foretakene som har valgt denne organisasjonstypen. Det er relativt få banker sett i forhold til antall aksjeselskaper, og disse utgjør en mer innbyrdes lik gruppe foretak enn hva aksjeselskapene er. Bransjen bank og finans har vært igjennom en omfattende utvikling de siste tiårene. Det har fra lovgivers side vært vektlagt å utvikle og bevisstgjøre prinsipper for god foretaksstyring, herunder å sikre styrets uavhengighet til den daglige ledelse.¹⁸

Ved lovrevisjonsarbeidet som førte frem til bestemmelsen om at daglig leder i bank ikke kan være styremedlem, ble det fremhevet et siktemål om et klart skille i kompetanse- og

¹⁶ Smith Ulseth, pkt 3.3

¹⁷ Aksjeloven og allmennaksjeloven Kommentartutgave, s 557

¹⁸ Innst. O. nr 41 (2006-2007) s 16

ansvarforhold mellom styret og daglig leder. Det var et ønske om å gi styret en tydelig, selvstendig stilling i forhold til bankens daglige ledelse. Ettersom styrets oppgave blant annet er å foreta uavhengige vurderinger av den daglige ledelse, kan det være at dette kunne bli vanskelig hvis daglig leder skulle være medlem av styret. Daglig leder har imidlertid rett og plikt til å delta i styremøtene og styrebehandlingen av saker samt talerett, fbl §9, 3. ledd, jfr asl §6-19. Styret kan dog bestemme annet i den enkelte sak. Også denne bestemmelsen kom inn i fbl ved siste revisjon. Bakgrunnen for at bestemmelsen ble inntatt i fbl var et ønske om å påpeke viktigheten av dialog og samhandling mellom styret og daglig leder også i styremøtet, selv om daglig leders adgang til å være styremedlem ble fjernet.¹⁹

Ledende ansatte kan heller ikke være medlem av bankens styre. Hva som er ledende ansatte beror på bankens forhold. For de banker som rapporterer ytelser til ledende ansatte i henhold til regnskapsloven §7-31b, forutsettes det at det benyttes samme avgrensning av personkretsen også i relasjon til styrerepresentasjon.²⁰ Det må antas at det er hensynet til styrets uavhengighet i forhold til den daglige ledelse som er begrunnelsen for forbudet. I en Høyesterettsdom fra 1996²¹ ble en avdelingsbanksjef i Kreditkassen ikke ansett omfattet av betegnelsen ”administrerende direktør” i daværende aksjelov §17-1. Bestemmelsen omhandlet ”Stifter, styremedlem, administrerende direktør, medlem av bedriftsforsamling eller representantskap, revisor eller uavhengig sakkyndig” som overtrer bestemmelser i aksjeloven. Retten fant at avdelingsbanksjefen ikke var omfattet idet betegnelsen administrerende direktør ble ansett å henvise til den eller de som har stilling som øverste daglige leder i selve aksjeselskapet. Idet det var flere trinn mellom øverste daglige leder i Kreditkassen og avdelingsbanksjefen kunne han ikke omfattes av begrepet.

Spbl inneholder ingen nærmere beskrivelse av daglig leders ansvarsområde, eller kompetansedelingen mellom styret og daglig leder, utover bestemmelsen i §14, 4. ledd siste

¹⁹ NOU 1998:14, pkt 7.8

²⁰ Ot.prp nr 11 (2006-2007), pkt 10

²¹ Rt 1996 s 1505

punktum om daglig leders rett og plikt til å delta i styrets behandling av saker og rett til å uttale seg. Bestemmelsen korresponderer med fbl §9, 3. ledd. Før lovrevisjonen i 2007 var det antatt at for det tilfellet at styret i en sparebank valgte å ikke ansette daglig leder, tilfalt ansvar for den daglige ledelse styret, eventuelt ved styreleder. Styret hadde dengang anledning til å delegere hele eller deler av daglig leders ansvarsområde til ansatte i banken, men det overordnede ansvaret lå hos styret. Det må kunne legges til grunn at daglig leders kompetanseområde i en sparebank i dag er tilsvarende daglig leders kompetanseområde i en forretningsbank.

5.4 Kompetansedeling mellom styret og daglig leder

Idet verken spbl eller fbl inneholder uttrykkelige bestemmelser om kompetansefordeling mellom styret og daglig leder, må reglene i asl kunne legges til grunn, jfr fbl §3, 2. ledd. De siste endringer i fbl og spbl har som nevnt medført at disse lovene tilnærmes hverandre, og tilpasses den øvrige selskapslovgivning. De foreliggende forslag til ytterligere endringer fra Banklovkommisjonen forsterker dette inntrykket.

Styret har kompetanse også innenfor daglig leders ansvarsområde.²² Styret kan gi daglig leder instruks, både generelle og i den konkrete sak, men det kan ikke i forhold til daglig leder gripe inn i den daglige drift i et slikt omfang at daglig leder ikke i realiteten ivaretar den daglige ledelse. Den daglige ledelse er daglig leders eksklusive kompetanseområde.²³ Selv om styret har kompetanse innenfor daglig leders ansvarsområde, har det derimot ingen plikt til å utøve denne utover sin tilsynsplikt overfor daglig leder, jfr asl §6-13, 1. ledd. Tilsynsplikten er en av styrets primæroppgaver.²⁴

²² Andenæs, s 470-471

²³ Smith Ulseth, pkt 3.3

²⁴ NOU 1996:3, kap 13.5.2

Styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse, asl §6-13, 2. ledd. En slik instruks kan f.eks dra grensen for hvilke saker som skal fremlegges for styret for beslutning, og hvilke saker som skal rapporteres til styret. Selv om styret ikke har noen plikt til å fastsette slik instruks, kan ikke styret fraskrive seg retten og plikten til instruksjon av daglig leder og øvrige ansatte. Dette er også lagt til grunn i rettspraksis.²⁵ Daglig leder er underordnet styrets instruksjonsmyndighet, og skal følge dets retningslinjer og pålegg. Styret kan også omgjøre daglig leders beslutninger, hvis ikke selskapet allerede er bundet.²⁶

På tilsvarende måte har daglig leder ansvaret for alle spørsmål som går under den daglige drift, og kan ikke fri seg fra dette ansvaret ved å fremlegge konkrete spørsmål for avgjørelse i styret. Det kan allikevel komme spørsmål som ligger under daglig leders ansvarsområde, men som han ønsker at styret skal ta stilling til. I en bank kan det eksempelvis være en lånesøknad hvor bankens stillingtagende vil kunne ha omdømmemessige konsekvenser. Et dagsaktuelt eksempel vil være dersom banken mottar søknad om forhåndstilsagn på lån i størrelsesorden 60 millioner kroner fra fotballklubben Lyn, og bakgrunnen for søknaden er et mulig erstatningssøksmål i forbindelse med Morgan Andersen/Obi Mikel-saken. For de største bankene vil et lån i slik størrelsesorden falle inn under de administrative bevilgningsfullmaktene, i hvert fall om vi forutsetter at det ble tilbudt tilfredsstillende sikkerhet for et eventuelt lån. Men omdømmerisikoen og den mulige trusselen mot bankens rennomè vil være fremtredende i en sak som dette, og det ville ikke være unaturlig om bankens ledelse ønsket å løfte saken til styrebehandling.

Styret kan gi daglig leder fullmakt til å avgjøre enkeltsaker som går utover dennes stillingsfullmakt, asl §6-14, 3. ledd, med etterrapportering til styret. Slik fremgangsmåte vil være kunne aktuell i en konkret sak, ved at styret gir en bestemt fullmakt til å løse dette spørsmålet, og er ingen generell delegasjon. En slik fullmakt må sees i sammenheng med

²⁵ Rt 2001 s 837

²⁶ Ot.prp nr 23 (1996-1997), pkt 6.4.3.1

daglig leders iverksettelsesplikt Det er daglig leders oppgave å forberede saksbehandlingen i styret og etter styrets beslutning skal han påse at styrets vedtak blir iverksatt.

Avgrensningen mellom styrets og daglig leders kompetanse vil variere noe fra selskap til selskap, og må avgjøres konkret utfra selskapets stilling. Saker av uvanlig art eller særlig stor betydning faller som nevnt utenfor daglig leders kompetanse, og skal behandles av styret. Har styret ansatterrepresentanter, skal styret utarbeide en styreinstruks, jfr asl §6-23. En slik styreinstruks vil kunne angi hvilke saker som skal forelegges styret og hvilke saker som inngår under den daglige ledelse.

En av styrets mest sentrale oppgaver er som fremholdt å føre tilsyn med selskapets daglige drift, asl §6-12. Daglig leders vide kompetanse nødvendiggjøre at styret må kontrollere hvordan oppgaven skjøttes. Hvordan internkontrollen organiseres og gjennomføres vil variere, avhengig av selskapets størrelse, bransje, styrets nærhet til den daglige ledelse mv.

Adgangen til å meddele prokura eller annen spesialfullmakt er spesielt omtalt i spbl §15, 3. ledd. I aksjeselskaper er det en generell adgang til å meddele prokura. Fbl har ingen uttrykkelig bestemmelse om prokura. Reglene i asl gjelder derfor også for forretningsbanker. Loven åpner dermed for å meddele prokura både i sparebanker og forretningsbanker.

Etter spbl §15, 3. ledd er det også adgang til å meddele ”annen spesialfullmakt”. Det er ikke nærmere definert hva slik spesialfullmakt omfatter. Spesialfullmakt kan tenkes benyttet for ulike situasjoner innen bankdriften. Forhold omfattet av stillingsfullmakter, jfr avtl §10, vil dog falle utenfor spesialfullmaktsbegrepet. Eksempelvis vil spesialfullmakt brukes til å gi noen rettslig representasjonsrett, idet det å representere banken i rettslig sammenheng krever uttrykkelig fullmakt. Spesialfullmakt kan også tenkes brukt som en oppdragsfullmakt eller frasagnsfullmakt.

5.5 Styrets kontra daglig leders delegasjonsadgang

Innenfor sitt kompetanseområde er daglig leder berettiget til å gi fullmakter til selskapets ansatte, jfr asl §6-32. Å gi ansatte fullmakt til å ivareta selskapets interesser på nærmere bestemte områder, hører inn under daglig leders ansvar, og er en naturlig følge av en leders behov for å avlaste seg selv, skape interessante arbeidsplasser for sine ansatte, samt sørge for størst mulig grad av effektivitet i selskapets drift. På samme måte som styret kan delegere oppgaver til daglig leder, må daglig leder kunne delegere oppgaver til sine ansatte i bred utstrekning.²⁷

Daglig leders delegasjonsadgang utledes direkte fra asl §6-32.²⁸ Delegasjonsadgangen er dermed lagt direkte til daglig leder, og baserer seg ikke på vedtak eller annen form for tillatelse fra styret eller andre selskapsorganer. Dersom styret skulle ønske å frata daglig leder dennes delegasjonsadgang, vil det dermed ikke være tilstrekkelig å gjøre styrevedtak om det eller gjøre endringer i daglig leders stillingsfullmakt. Styret må avsette daglig leder dersom delegasjonspraksis skal kunne avskjæres.²⁹ Styret kan imidlertid som daglig leders overordnede instruere denne, og eventuelt selv tre inn i konkrete saker som ellers ville høre inn under den daglige ledelse. Daglig leders kompetanse er dermed ikke eksklusiv idet styrets overordningsforhold overlapper denne.³⁰

På samme måte kan styrets kompetanse direkte utledes fra asl §6-30.³¹ Styrets rett til å representere selskapet utad er direkte lovbestemt og er uavhengig av vedtak i andre selskapsorganer. Som nevnt over er styrets og daglig leders ansvarsområder overlappende. På samme måte som det tilligger daglig leder å delegere fullmakter i organisasjonen, tilligger det styret å meddele prokura eller spesialfullmakter.

²⁷ Andenæs, s 294

²⁸ Aksjeloven og allmennaksjeloven Kommentarutgave, s 440

²⁹ l.c.

³⁰ ibid, s 503

³¹ ibid, s 440

Verken fbl eller spbl inneholder bestemmelser om daglig leders kompetanse til å delegere som er i strid med asl. Bestemmelsene i asl om daglig leders delegasjonsadgang kan dermed legges til grunn også for bankene.

Etter fbl §9a treffer styret i en forretningsbank avgjørelse i de enkelte kredittsaker. Bakgrunnen for formuleringen er å avgrense styrets kompetanse i forhold til representantskapet, jfr bestemmelsens 3. punktum. Representantskapet har etter bestemmelsen ingen kompetanse til å diskutere konkrete kredittsaker, kompetansen tilligger styret. Styret har kompetanse til å delegere fullmakt til å avgjøre kredittsaker til daglig leder eller øvrige ansatte. Bestemmelsen kom inn ved lovrevisjon i forbindelse med bankdemokratiseringen i 1977.³² Bankenes representantskap ble da gitt sterkt utvidet kompetanse,³³ men det var lovgivers uttrykte vilje at representantskapet ikke skulle behandle konkrete kredittsaker.³⁴

Etter spbl §15, 4. ledd fastsetter styret sparebankens bevilgningsreglement. Av reglementet skal fremgå om andre enn styret kan bevilge lån, stille garantier og diskontere forretningspapirer. Loven åpner uttrykkelig for at andre enn styret kan ta beslutning i kredittsaker, til forskjell fra fbl §9a som bestemmer at styret skal treffe avgjørelse i de enkelte kredittsaker. Men som nevnt over har bestemmelsen i fbl historiske årsaker, og også styret i en forretningsbank har anledning til å delegere kredittarbeidet videre til bankens administrasjon.

Etter spbl §15 er det obligatorisk å utarbeide et bevilgningsreglement. Av et slikt reglement vil det bl.a fremgå hvem som har bevilgningsfullmakt. For forretningsbanker eksisterer det ikke krav om slikt reglement. Det er imidlertid grunn til å anta at de fleste banker i dag har

³² Lov av 10. juni 1977 nr 60, bankdemokratiseringsloven

³³ Omtalt i Rt 1979 s 572, s 584-586. Den øverste myndighet i bankene ble overført fra generalforsamlingen til representantskapet.

³⁴ Norsk Lovkommentar, note 22 til fbl

utarbeidet slike interne bestemmelser, spesielt med utgangspunkt i hensynet til arbeidet med internkontroll.

Bankens bevilgningsreglement bestemmer hvem som har bevilgningsfullmakt, og gir også nærmere bestemmelser om retningslinjer, kredittpolicy og interne rutiner for utlånsvirksomheten. I tillegg vil bankens etiske retningslinjer alltid ligge til grunn for alle bankens beslutninger. Retten la en slik argumentasjon til grunn i straffesak mot soussjef i en sparebank.³⁵ Soussjefen hadde bevilgningsfullmakt, og hadde bevilget lån innenfor denne fullmakten. Men han hadde ikke overholdt bankens interne regler for kredittvurdering, idet han hadde gitt lån til en rekke låntakere som ikke var kredittverdige. I tillegg hadde han brutt bankens etiske regler ved å motta bestikkelser fra låntakere som motytelse for å bevilge lån. Retten anslå det å motta bestikkelser som et tillitsbrudd i forhold til banken og dømte ham for grov utroskap.

5.6 Internkontroll

Delegasjon forutsetter kontroll. Et foretaksorgan kan delegere sin myndighet, men det kan som nevnt ikke delegere fra seg ansvaret. I en bank vil styret alltid ha det endelige ansvaret for beslutninger tatt i organisasjonen. Et internt systematisert arbeid med internkontroll er derfor en kritisk faktor for bankens styre og ledelse, og et grunnlag for en god bedriftskultur og en porteføljeutvikling under kontroll.

En bankansatt som har fått delegert kompetanse til å opptre på bankens vegne, vil i de fleste tilfeller opptre som en tydelig representant for banken, og ikke i eget navn. Men som påpekt av Hagstrøm³⁶ har det forekommet at en person har hatt en så dominerende og fremtredende rolle på vegne av et selskap at hans påtegning har vært godtatt som

³⁵ Rt 1994 s 1097

³⁶ Hagstrøm, Obligasjonsrett, s 90

firmategning. Gode interne rutiner, herunder standardiserte tekster og formularer, samt god internkontroll, vil kunne motvirke slik misforståelse.

Kredittilsynet har gitt forskrift om internkontroll.³⁷ Forskriften klargjør det interne kontrollansvaret, samt hvordan kontrollene skal dokumenteres og bekreftes. Forskriften omfatter bl.a. forretningsbanker og sparebanker, jfr §1-1.

Forskriften skiller mellom styrets kontrollansvar og daglig leders kontrollansvar. Styret har et overordnet ansvar. Etter forskriften §2-1 skal styret påse at internkontroll iverksettes og følges opp på en systematisk måte. Herunder skal styret fastsette prinsipper for internkontrollen, påse at denne etableres, gjennomføres og dokumenteres. Styrets ansvar for internkontroll er for forretningsbanker nedfelt i fbl §9a og asl §§ 6-12 og 6-13. Det er ingen uttrykkelige bestemmelser om styrets ansvar for internkontroll i spbl, men siden forskriften som nevnt omfatter også sparebanker, legger jeg til grunn at styrets ansvar i en sparebank er tilsvarende styrets ansvar i en forretningsbank. Internkontrollgjennomgang skal gjennomføres etter styrets retningslinjer, men minst årlig, jfr forskriften §3-2. Daglig leder rapporterer til styret om hovedtrekkene i de gjennomførte interne kontroller.

Daglig leder skal etter forskriften §2-2 sørge for å etablere en forsvarlig internkontroll etter styrets retningslinjer, samt sørge for at denne dokumenteres, gjennomføres og overvåkes på forsvarlig måte. Daglig leders ansvar for internkontroll er lovfestet for forretningsbanker i asl §§6-14 og 6-15. For sparebanker er det ikke nedfelt noen uttrykkelige bestemmelser om daglig leders internkontroll. Jeg legger til grunn at reglene i asl også får anvendelse for sparebanker. Daglig leder skal ifølge forskriften etter styrets retningslinjer fastsette en forsvarlig intern kontroll. Kontrollene skal dokumenteres, gjennomføres og overvåkes på en forsvarlig måte.

³⁷ FOR 1997-06-20 nr 1057

Etter forskriften §3-1 skal internkontrollen dokumenteres. De ulike kontrolltiltak skal beskrives med henvisning til gjeldende instruks, fullmakter og arbeidsbeskrivelser. Minst årlig skal vesentlige risikoer og interne kontrolltiltak som sikrer mot disse gjennomgås, jfr §3-2. Formålet med slik gjennomgang er å sikre en forsvarlig prosess for risikovurdering, etablering av kontrolltiltak og bevisstgjøring av risikoposisjoner i banken. Det følger av forskriften at ledere på alle nivåer i banken må engasjere seg i internkontrollarbeidet. Etter forskriften §4-1 skal alle ledere minst årlig rapportere for sine respektive ansvarsområder om hvordan internkontrollen er gjennomført. Ved at alle ledere pålegges slik plikt, involveres de i risikovurderingsprosessene, og det sikres fokus på internkontrollrutinene på alle nivåer i banken.

En internkontroll vil være to-sidig. På den ene siden vil det søkes å gjennomføre en objektiv kontroll av at interne og eksterne rutiner og retningslinjer er overholdt, så som eksempelvis hvitvaskingsregelverket³⁸ ³⁹ eller interne beløpsmessige bevilgningsfullmakter. På den andre siden vil det gjøres en vurdering av de subjektive vurderingskriterier ved den enkelte avgjørelse. En vurdering av hvorvidt en kundeavtale skal inngås, vil i tillegg til bankens nedfelte objektive rutiner og retningslinjer, også inneholde et subjektivt element hvor den ansatte vil ta hensyn til sin personlige oppfatning av kunden og markedsforholdene. En solid rutine for kontroll med fullmaktsutøvelse sikrer den enkelte leder kontroll med egen virksomhet og hvordan den enkelte ansatte utøver sin delegerte myndighet. I tillegg sikres kontroll med porteføljeutvikling og risikoovervåking.

Kvaliteten i bankens internkontroll ble vurdert av Borgarting Lagmannsrett i en sak vedrørende forhold i Sparebanken Moss Hobøl.⁴⁰ Banken hadde konstatert vesentlige tap, og spørsmålet for retten var hvorvidt styreformannen hadde utvist uaktsomhet i forbindelse med mangelfulle tapsavsetning og svak internkontroll. Rettens flertall fant at bankens administrasjon hadde innvilget en rekke lån uten forsvarlig kredittvurdering. Videre mente

³⁸ hvitvaskingsloven

³⁹ FOR 2003-12-10 nr 1487

⁴⁰ LB-1995-209 Borgarting Lagmannsrett

rettens flertall at bankens administrasjon i betydelig grad vegret seg for å avslutte engasjementer, endog der kundens økonomiske stilling var prekær. Retten fant at styret gjentatte ganger hadde presisert viktigheten av engasjementoppfølgingen og at styret skulle holdes orientert om problemengasjementene, uten at dette ble fulgt opp fra administrasjonens side. Mindretallet påpeker at styreformannen ofte var i banken, at han kjente til bankens utsatte posisjon og at han burde ha grepet inn på en helt annen måte enn han gjorde. Mindretallet uttalte også at bankens styre hadde hatt godt muligheter til å gripe inn slik at de store tap kunne ha vært unngått. Styreformannen ble funnet skyldig i brudd på straffeloven, jfr regnskapsloven og kredittilsynsloven og bøtelagt for dette.

5.6.1 Nærmere om internkontroll ved utkontraktering

Utkontraktering innebærer at banken inngår avtale med en ekstern leverandør om utføring av bestemte oppgaver, slik at disse oppgavene ikke utføres av banken selv. Dette kan enten gjøres ved at deler av banken skilles ut som eget selskap, eksempelvis at fondsforvaltningen drives via et eget heileid selskap, eller ved at tjenester kjøpes hos en uavhengig leverandør. Det finnes også flere eksempler på ulike typer samarbeidsmodeller, eksempelvis samarbeidet i Terra-gruppen hvor mange uavhengige sparebanker har samorganisert deler av bankvirksomheten. Utkontraktering benyttes i stadig større grad av norske banker.⁴¹ Det finnes ingen lovregulering av bankers adgang til å utkontraktere tjenester. Kredittilsynet har uttalt⁴² at de legger til grunn at banker selv driver den virksomhet de har fått konsesjonsplikt til. I den grad kjernevirksomheten utkontrakteres forutsettes dette å skje i forståelse med Finansdepartementet og Kredittilsynet. Tilsvarende standpunkt er også lagt til grunn av Banklovkommisjonen ved utformingen av forslag til ny finansloven.⁴³ I

⁴¹ Engh, Jone

⁴² Kredittilsynets brev av 1. desember 1997 (sak nr 97/265)

⁴³ Opplysninger gitt i møte med direktør Sverre Dyrhaug, Finansnæringens Hovedorganisasjon og medlem av Banklovkommisjonen, 15.02.08

utkastet til ny finanslov ⁴⁴ foreslår kommisjonen en egen bestemmelse om utkontraktering. I rundskriv om bankenes taushetsplikt ⁴⁵ uttaler Kredittilsynet at utkontraktering kan innebære behov for å utlevere taushetsbelagte kundeopplysninger, og at taushetsplikten i seg selv kan utgjøre et absolutt hinder for utkontraktering.

I veiledning til internkontrollforskriften ⁴⁶ understrekes at i den grad virksomhet er utkontraktert, omfattes også denne av forskriften. Kredittilsynet skriver

”Foretaket har ansvar for den virksomhet som er utkontraktert, og bør således gjennom avtaler stille krav til, samt få tilgang til å overvåke at den som har overtatt deler av utførelsen av foretakets virksomhet, også har etablert en betryggende internkontroll.”

Det følger av dette at ansvaret for å utføre internkontroll kan overføres til kontraktøren, men må organiseres på en slik måte at banken får tilgang til resultatet av dette. Banken stilles dermed i posisjon til å kunne iverksette tiltak dersom dette skulle være nødvendig. Kredittilsynet anbefaler at bestemmelser om internkontrollen hos kontraktør bør tas med i avtaleverket ved utkontraktering. ⁴⁷

Ved utkontraktering med tilhørende utkontraktering av fullmakter er det spesielt kritisk at banken har gode rutiner for oppfølging og kontroll. Ved utøvelse av fullmakt utenfor eget hus er det alltid en risiko for at det utvikles subkulturer for fullmaktsutøvelse, og at disse ikke er i overensstemmelse med fullmaktsgivers intensjon. Ansvarsfølelse og lojalitet kan også utvikles i forhold til fullmaktsgivers initielle holdning. Dette er forhold som etter min mening må følges nært for at fullmaktsgiver skal ha tilstrekkelig kontroll med portefølje og risiko.

⁴⁴ Utkast til lov om finansforetak og finanskonsern av 22.06.07

⁴⁵ Rundskriv 11/2000 om taushetspliktreglene i banklovgivningen

⁴⁶ Vedlegg til Kredittilsynets rundskriv nr 16/2003, s 2

⁴⁷ Vedlegg til Kredittilsynets rundskriv nr 16/2003, s 2

5.6.2 Internrevisjon

Etter internkontrollforskriften §4-2 ⁴⁸ skal alle banker med samlet forvaltningskapital over 10 milliarder kroner etablere en egen enhet for internrevisjon. I foretak som ikke etablerer internrevisjon skal styret sørge for at en instans utenom den operative organisasjonen avgir en bekreftelse i tilknytning til forskriften, jfr §4-2, 2. ledd.

Etter forskriften §4-2, 1. ledd skal lederen av internrevisjonen ansettes og avskjediges av styret. Internrevisjonen rapporterer direkte til styret, har rett til å møte i styremøtene samt avgir rapport om internkontrollen minimum årlig. Ved at lederen av internrevisjonen ansettes av styret og rapporterer til dette, holdes funksjonen utenfor daglig leders ansvarsområde og etableres som en uavhengig overvåkingsfunksjon. Etter min mening vil det imidlertid være naturlig at internrevisjonen og daglig ledelse samarbeider nært for å sikre en forsvarlig kontroll av bankens virksomhet.

Internrevisjonsfunksjonen kan utkontrakteres, dersom styret finner dette ønskelig. Kredittilsynet forutsetter imidlertid at ved slik utkontraktering må det inngås separat avtale mellom styret og kontraktøren. Bankens ordinære revisor kan ikke påta seg slik utkontraktert oppgave.

Det er ikke spesifikke formkrav eller krav om overvåkingsopplegg i forskriften. Den enkelte bank kan finne den måten å gjennomføre internkontrollen på som passer banken best.

I forslag til ny finanslov ⁴⁹ er det inntatt uttrykkelige bestemmelser om internkontroll, både styrets overordnede ansvar (foreslått §8-6), daglig leders ansvar (foreslått §8-11) og

⁴⁸ FOR 1997-06-20 nr 1057

⁴⁹ Utkast til lov om finansforetak og finanskonsern av 22.06.07

internrevisjon (foreslått §§8-16 flg). Det er også foreslått en egen bestemmelse om forsvarlig virksomhet (forslagets §13-1), som blant annet omfatter internkontroll.

5.7 Er det noen forskjell i delegasjonsadgangen i forretningsbanker og sparebanker?

Rent organisatorisk er det en forskjell mellom forretningsbanker og sparebanker idet organisasjonsformen er ulik. Etter fbl §3 må en forretningsbank stiftes som aksjeselskap eller allmennaksjeselskap. For sparebanker gjelder ikke tilsvarende krav. En sparebank etableres som en selveiende stiftelse på en av tre alternative måter - som tradisjonell sparebank, som grunnfondsbevissparebank eller som aksjesparebank. I antall er det en viss skjevhet mellom de to banktypene - ved siste årsskifte hadde Kredittilsynet tilsyn med til sammen 124 sparebanker, men kun 15 forretningsbanker. I tillegg ble det ført tilsyn med 12 filialer av norske banker i utlandet, og 8 filialer av utenlandske banker i Norge.⁵⁰

Ved en lesning av lovteksten i fbl og spbl isolert, kan det se ut som om kompetanse er noe ulikt plassert i de to banktypene. For eksempel kan det se ut som om kompetansen til å bevilge lån er ulikt plassert. Men som omtalt ovenfor er det i praksis ingen forskjell i adgangen til å delegere bevilgningsfullmakter i noen av banktypene.

Kredittilsynet fører tilsyn med bankene, jfr kredittilsynsloven §1. Med unntak for spesifikke regler som kun gjelder for den ene typen banker, eksempelvis sparebankers grunnfondsbevis, adresserer Kredittilsynet begge banktypene i samme forskrifter, rundskriv og brev. For eksempel kan nevnes forskrift om rapportering av store engasjementer.⁵¹ Forskriftens virkeområde etter §1 er sparebanker, forretningsbanker, fiannsieringsforetak og verdipapirforetak. På samme måte er rundskriv om sammensatte produkter⁵² adressert

⁵⁰ www.kredittilsynet.no

⁵¹ FOR 1997-12-10 nr 1388

⁵² Kredittilsynets rundskriv 4/2008 om sammensatte produkter

til finansieringsforetak, sparebanker og forretningsbanker og med samme krav og retningslinjer uansett organisasjonsform.

Forskjellen mellom forretningsbanker og sparebanker kan i dag ikke sies å være annet enn ulik eierform. Historisk har de to typene banker hatt ulike reguleringer, og spesielt distriktspolitiske og andre politiske synspunkt har ligget til grunn for noe ulike styringsmekanismer. Denne situasjonen må i dag sies å være endret, slik at kun ulikheten i eierform består.

5.7.1 Pågående lovrevisjonsarbeid

Det har i flere år pågått en revisjonsprosess for bl.a banklovgivningen ved Banklovkommisjonen. Kommisjonens mandat er å gjennomgå finansinstitusjons- og kredittlovgivningen med sikte på modernisering, samordning og revisjon. Lovgivningen består i dag av 4 lover – spbl, fbl, finansieringsvirksomhetsloven og forsikringsvirksomhetsloven. Kommisjonen vil legge frem forslag til ny lov - lov om finansforetak og finanskonsern (heretter finansloven). Ved vedtakelse av den nye loven foreslås spbl og fbl opphevet, mens det foreslås endringer i finansieringsvirksomhetsloven (heretter finansvl) og forsikringsloven.

Banklovkommisjonen har pr dags dato presentert 16 NOUer. Kommisjonens arbeid er ikke ferdigstilt. Noen endringer i lovverket for bank og finans er allerede gjennomført som et resultat av kommisjonens arbeid. Tendensen i revisjonsarbeidet synes å være at lovverket for de to banktypene nærmer seg hverandre, og legges nærmere aksjeselskapslovgivningen.

Forslaget til ny finanslov forsterker dette bildet. Forslag til ny finanslov har vært oppdatert i de ulike NOUer. Jeg har fått tilgang til siste utkast til ny finanslov.⁵³ Dette utkastet er

⁵³ I møte med direktør Sverre Dyrhaug, Finansnæringens Hovedorganisasjon og medlem av Banklovkommisjonen, 15.02.08

foreløpig ikke publisert. Kommentarene nedenfor refererer til dette sisteutkastet.⁵⁴ Selv om Banklovkommisjonen i lovforslaget følger hovedlinjene fra aksjeselskapslovgivningen, er det enkelte steder foreslått bankrelevante presiseringer. Kommisjonens forslag gir uttrykk for et ønske om økt fokus på styrings- og kontrollaspektet innen bank. Spesielt legger kommisjonen vekt på rutiner for internkontroll og ansvar for rekruttering av nødvendig faglig kompetanse i det enkelte foretak. Jeg vil kort kommentere lovutkastet og de endringer dette innebærer i forhold til dagens banklovgivning hva gjelder kompetansefordeling og adgangen til å delegere.

Lovforslaget viderefører at banker kan organiseres på ulike måter. Alternativene er organisering som allmennaksjeselskap eller selveiende bank, ref utkastet §4-1. Tradisjonelt har som nevnt organisering av banker som sparebanker vært oppfattet som et middel for å sikre norsk forankring og eierskap. Denne tanke videreføres i utkastet §7-4, hvor det kreves at minst halvparten av stifterne av selveiende bank er bosatt i riket og har vært bosatt her i de siste to år. Borgere fra EØS-stater likestilles med norske borgere.

Banklovkommisjonen foreslår å forenkle selskapsstrukturen i finansforetakene til fire obligatoriske selskapsorganer – generalforsamling, styret, daglig leder og revisor, jfr utkastets kapittel 8. I tillegg foreslås adgang til å avtale foretaksforsamling i selskaper med mer enn 200 ansatte. Selskapsorganene representantskap og forstanderskap foreslås avviklet. Ved en slik endring vil selskapsstrukturen for bankene tilpasses strukturen som i dag eksisterer i aksjeselskaper, jfr asl §5-1. Den foreslåtte forenklingen vil føre til en ensartet organiseringen av finansforetakene. Lovforslaget omfatter også finansforetak som ikke er bank. Historisk har det ikke tidligere vært søkt utformet lik organisering på bransjenivå. En mer ensartet organstruktur antas i tillegg å gjøre det enklere å finne et styrings- og beslutningssystem som tydelig klargjør ansvarsfordelingen mellom

⁵⁴ Utkast til lov om finansforetak og finanskonsern av 22.06.07

selskapsorganene.⁵⁵ Konkurransemessige hensyn innen banksektoren har også vært et moment i vurderingen av selskapsstruktur. En enkel og effektiv organstruktur antas å være kostnadsbesparende og være en medvirkende faktor til å sette bankene i stand til effektivt å konkurrere med hverandre, og ikke minst, å møte konkurransen fra banker fra EU- og EØS-området som etablerer seg i Norge.

I lovutkastet foreslås mer utførlige bestemmelser om internkontroll enn dagens lovgivning. Etter utkastet §8-6 presiseres det at styret skal påse at banken har forsvarlige systemer for internkontroll, samt at styret skal fastsette retningslinjer for virksomheten. I utkastet §8-11 foreslås uttrykkelig bestemt at det inngår i daglig leders oppgaver å sørge for at ansatte er undergitt forsvarlig internkontroll. Utkastet §13-1 oppstiller et generelt krav til forsvarlig organisering og drift av finansforetak, herunder også krav om styrings- og kontrollordninger og retningslinjer og rutiner for å risikoovervåke og –styre foretaket. Tilsvarende bestemmelser finnes verken i dagens finanslovgivning eller i aksjeselskapslovgivningen. Kredittilsynets internkontrollforskrift⁵⁶ har bestemmelser som et stykke på vei sammenfaller med de foreslåtte lovreguleringene, men forskriften synes ikke å gå så langt som de foreslåtte bestemmelser.

Styrets tilsynsansvar overfor den daglige ledelse videreføres, samtidig som styret pålegges å fastsette instruks for den daglige ledelse, jfr utkastet §8-7. Asl §6-13 bestemmer som nevnt at styret kan fastsette instruks for den daglige ledelse. Verken fbl eller spbl har uttrykkelige bestemmelser om instruks for den daglige ledelse. Det antas imidlertid at bestemmelsen i asl §6-13 er gjeldende rett for både forretningsbanker og sparebanker i dag. Bestemmelsen vil tydeliggjøre kompetansedelingen mellom styret og daglig leder. Daglig ledelse skal utføres i henhold til styrets instruksjon, og her foreslås lovfestet at styret skal gi slik instruksjon.

⁵⁵ NOU 1998:14, pkt 7.1

⁵⁶ FOR 1997-06-20 nr 1057

I lovutkastet §8-11 foreslås en bestemmelse om at daglig leder skal sørge for at foretaket har ansatte som samlet har kvalifikasjoner og erfaringer som trengs for at virksomheten kan drives på forsvarlig måte. Det foreslås videre regulert at daglig leder skal sørge for at det blir fastsatt instruksjoner som angir de ansattes arbeidsoppgaver og ansvarsforhold, samt rapporterings- og saksbehandlingsregler. På samme måte foreslås en bestemmelse i utkastet §4-16, i avsnittet om konsesjonsbehandling, om at ledelsen av foretaket må ha de nødvendige kvalifikasjoner og yrkeserfaring. Noen tilsvarende bestemmelser om faglige kompetansekrav finnes verken i aksjeselskapslovgivningen eller i dagens banklovgivning. Vi har imidlertid den siste tiden fått flere eksempler på at lovgiver beveger seg i retning av å stille sterkere krav til fagkunnskapene til aktørene innen bank og finanssektoren. I lovgivning beslektet med banklovgivningen kan nevnes verdipapirhandelloven §9-9 hvoretter den som deltar i ledelsen av et verdipapirforetak skal ha relevante kvalifikasjoner og yrkeserfaring. Et annet eksempel er innføringen av forskrifter knyttet til MiFID høsten 2007⁵⁷ ⁵⁸ ⁵⁹ hvori det oppstilles krav til ansattes faglige kompetanse ved investeringsrådgivning. De produkter og tjenester som tilbys kundene innen bank og finans blir stadig mer avanserte. Denne utviklingen har skapt et behov for en bedre beskyttelse av kundene som aktører i markedet. Spesielt personkundene har lovgiver ønsket å beskytte. Dette har resultert i en felleseuropeiske lovgivning, herunder MiFID, med krav til markedsaktørenes kunnskap og rådgivningspraksis, samt krav til klassifisering av kundenes kunnskapsnivå i forhold til hvilke produkter de skal tilbys. I tiden før innføringen av disse nye regelverkene var det en del medieoppslag om kunder som mente seg forledet av finansielle rådgivere, noe som blant annet har gjenspeilt seg i saksmengden for Bankklagenemnda. Høyesterett har også tatt stilling til bankers rådgivning, bl.a. i en sak

⁵⁷ MiFid brukes som betegnelse for EU-direktiv 2004/39/EF "on markets in financial instruments" og direktiv 2004/109/EF "on the harmonisation of transparency requirements in relation to information about issuers whose securities are admitted to trading on a regulated market" (transparensdirektivet)

⁵⁸ Ot.prp nr 34 (2006-2007) s 118

⁵⁹ FOR 2007-06-29-876 §§3-5 flg

hvor banken ble kjent erstatningsansvarlig for utaktsomhet ved finansiell rådgivning.⁶⁰ I dommen heter det

”Når det inngås avtale om finansielle rådgivning mellom en bank og en bankkunde, må kunden som alminnelig regel kunne kreve høyt kvalifisert og høyt spesialisert rådgivning. (...) Banken må ha en organisasjon som skaffer nødvendig informasjon, som analyser denne ut fra kundens behov, og bringer resultatene fram til de bankansatte som skal gjennomføre avtalene om rådgiving. De bankansatte som skal gi kundene råd, må utvise en slik aktivitet overfor den enkelte kunde at kunden på sin side er klar over hvilken risiko som til enhver tid er knyttet til hans disposisjon. (...) Med mindre det kommer til uttrykk ved avtaleinngåelsen eller senere at kunden på grunn av egne kunnskaper ikke kommer til å legge vesentlig vekt på bankens råd, er det mitt syn at kravet til bankens aktsomhet i prinsippet må gjelde uavhengig av den enkelte kundes kunnskapsnivå”.

De krav som retten her stiller til godt bankhåndverk er i dag omfattet av forskriftene knyttet til MiFID.⁶¹

Prinsipper om god forretningsskikk følger av ulovfestede regler. Ikke minst har de siste årenes fokus på corporate governance samt tendensene med økt forbrukerbeskyttelse vært medvirkende til bevissthet om viktigheten av god forretningsskikk. I lovutkastet §13-8 foreslår Banklovkommisjonen lovfestet at finansforetak skal utøve god forretningsskikk. Formuleringen henviser til konsesjonsvilkårene og krav til redelighet og god forretningsskikk. Jeg forstår den foreslåtte bestemmelsen som en presisering av de generelle kravene til god bankdrift, og en understrekning av bankenes særlige betydning som samfunnsinstitusjoner, derigjennom deres særlige ansvar for å opptre på god, etisk og redelig måte. De fleste banker har i dag interne retningslinjer med etiske regler og regler for god bankskikk. Så vidt jeg kjenner til, finnes det ingen felles norske bransjeregler, så

⁶⁰ Rt 2000 s 679

⁶¹ FOR 2007-06-29-876

som eksempelvis britiske Banking Code.⁶² Den foreslåtte lovreguleringen fremstår nærmest som en formålsbestemmelse. Bestemmelsen er generelt utformet, og at den angir etter min mening et ønske og en hensikt heller enn et forsøk på å regulere finanssektoren. Etter min oppfatning ville det vært mer heldig dersom bestemmelsen hadde fått en mer konkret utforming. Avtl §§ 36 og 33 inneholder allerede generelle avtalemessige bestemmelser, og får sin anvendelse også for banksektoren. Det synes unødvendig med ytterligere en generell bestemmelse av samme art.

I utkastet til finanslov er det tatt inn egne bestemmelser om bankens direksjon i §8-13. Jeg forstår at disse bestemmelsene ikke vil videreføres i senere utkast til finanslov, og jeg velger derfor å ikke kommentere disse nærmere.

Det har vært diskutert i hvilken grad banker skal tillates å utkontraktere deler av sin virksomhet. Av konkurransemessige hensyn har det vært akseptert at banker utkontrakterer deler av virksomheten, men det har vært uenighet i bransjen om hvorvidt deler av kjernevirksomhetsområdene for bankene, som innskuddsvirksomhet, betalingsoverføring og finansieringsvirksomhet, kan tillates satt bort. I utkastet til ny finanslov foreslås i §13-7 at bankenes adgang til utkontraktering lovfestes. Omfanget av slik utkontraktering foreslås begrenset slik at tilsynet med foretakets samlede virksomhet ikke blir vanskeliggjort.

De foreslåtte endringer i banklovgivningen vil påvirke bankenes drift. Spesielt vil de påtenkte forenklingene av selskapsorganene effektivisere bankenes organsiering. Kompetansefordelingen internt i bankene vil i liten grad påvirkes av de foreslåtte nye bestemmelsene. Adgangen til å delegere myndighet kan ikke sees å bli berørt. Presiseringen av styrets og daglig leders ansvar og oppgaver er en klargjøring av oppgaver og ansvar som allerede tilligger disse.

⁶² The Banking Code, a voluntary code which sets standards of good banking practice for financial institutions to follow when they are dealing with personal customers in the United Kingdom.

5.8 Utenlandske banker i Norge

Utenlandske banker kan drive virksomhet i Norge ved å etablere filial eller representasjonskontor i landet, eller ved grenseoverskridende virksomhet.

Etter finansvl §1-4, jfr fbl §8 og spbl §3, har utenlandske banker adgang til å etablere seg i Norge. Det er i dag kun europeiske forretningsbanker som er etablert i Norge. Kredittilsynet har ikke registrert etableringer fra europeiske sparebanker.⁶³

EØS-avtalens bestemmelser om fri flyt av kapital og tjenester omfatter også finansielle tjenester. Det generelle EU-rettslige prinsippet om gjensidig godkjenning innebærer at den enkelte stat respekterer godkjennelsesordninger og tilsynsmyndighet som er etablert i en annen medlemsstat.

Europeiske banker som ønsker å etablere filial i Norge, må registreres hos Kredittilsynet. Samarbeid mellom Kredittilsynet og hjemstatens tilsynsmyndighet må etableres før filialen kan starte sin virksomhet, jfr fbl §8, 4. ledd og spbl §3, 6. ledd. I forskrift om etablering gitt av Kredittilsynet⁶⁴ presiseres at kun kredittinstitusjoner eller foretak som har tillatelse til å drive slik virksomhet i hjemlandet og er undergitt myndighetstilsyn der, kan etablere filial og drive virksomhet i Norge. Filial av andre foretak enn slik kredittinstitusjon må oppfylle nærmere spesifiserte vilkår.

Filialer av europeiske banker er kun omfattet av deler av norsk banklovgivning.⁶⁵ Dette betyr bl.a. at europeiske bankers filialer ikke er underlagt norske regler om forretningsbankers organer og kompetansedeling mellom styre og daglig ledelse, men følger hjemstatens bestemmelser. Det er betydelig felleseuropeisk regulering av det

⁶³ Opplysninger gitt i telefonsamtale med spesialrådgiver Anders Kvam, Kredittilsynet, 26.03.08

⁶⁴ F02.05.1994 nr 326

⁶⁵ *ibid*, §6

selskapsrettslige området. Noe av denne reguleringen vil også påvirke banksektoren. Men så vidt vites finnes ingen felleseuropeiske direktiver som regulerer kompetanse og kompetansefordeling, herunder delegasjonsadgang, spesifikt for banksektoren. Bestemmelser om kompetansedeling og mulighetene for delegasjon er dermed bestemt av den enkelte europeiske stat.

Europeiske banker som etablerer grenseoverskridende virksomhet samt representasjonskontor i Norge er underlagt samme norske lovbestemmelser som filialer, med tillegg av fbl §8, 5. ledd om registrering av representasjonskontor.⁶⁶

Etter europeiske samarbeidsmodeller fører hjemstatens tilsynsmyndighet tilsyn med bankenes soliditet. Det er felleseuropeiske bestemmelser om bankers kapitaldekningsregler i de såkalte Basel II-reglene.⁶⁷ Vertstatens tilsynsmyndighet, det vil si Kredittilsynet, fører tilsyn med "general goods". "General goods" omfatter forholdet mellom banken og kundene, eksempelvis de forhold som er regulert av finansvl. Begrepet "general goods" er ikke tydelig definert verken i norsk forskrift eller rundskriv. På direkte spørsmål til Kredittilsynet⁶⁸ har jeg fått opplyst at de ikke har utarbeidet noen slik definisjon. Det er eksempelvis uklart om hvorvidt internkontroll går inn under definisjonen. Kredittilsynet fører ikke tilsyn med ikke-norske filialers internkontroll i dag, og de har ingen kunnskap om hvorvidt hjemstatenes tilsynsmyndigheter fører slikt tilsyn.

Banker med hjemstat utenfor EU- og EØS-området må søke om konsesjon før etablering av filial i Norge, jfr finansvl §1-4, sml fbl §8 og spbl §3. Det er i dag ikke gitt konsesjon til noen slik etablering. Ikke-europeiske banker som ønsker å åpne filial i Norge, gjør dette vanligvis ved først å etablere seg innen EU-området, for deretter å ekspandere videre til Norge. Eksempelvis kan en amerikansk bank opprette datterselskap i Storbritannia, med kontor i London. Dette datterselskapet kan så opprette filial i Norge.

⁶⁶ F07.07.1994 nr 717

⁶⁷ FOR-2006-12-14-1506

⁶⁸ Opplysninger gitt i telefonsamtale med spesialrådgiver Anders Kvam, Kredittilsynet, 26.03.08

På samme måte som banker fra EU- og EØS-området kan etablere seg i Norge, kan også norske banker etablere seg i land i EU- og EØS-området. Jeg kommer ikke nærmere inn på kompetansereglene for disse etableringene i denne oppgaven.

6 De ulike fullmaktstyper

Jeg vil nå kort redegjøre for de viktigste typene fullmakter som benyttes i norske banker i dag. De forskjellige fullmaktstypene har ulikt grunnlag og oppstår på ulike måter. I tillegg vil jeg si noe om de ulike fullmaktstypenes praktiske betydning.

I banker eksisterer tre parallelle men ulike fullmaktssystemer. Jeg vil kommentere deler av alle disse fullmaktstypene nedenfor. Den første typen fullmakter er signaturfullmakter og prokura. Den andre typen fullmakter er funksjonsfullmakter som bevilgningsfullmakter. Den tredje typen fullmakter er autorisasjoner til bankens elektroniske systemer. Felles for alle fullmaktstypene er at de består av et hierarkisk fullmaktssystem internt i banken. Fullmaktssystemene eksisterer som nevnt parallelt, og uten avhengighet av hverandre, men de kan gjerne være overgripende. Alle tre fullmaktstypenes hierarkiske oppbygninger er etablert ut fra både funksjonelle hensyn og kontrollhensyn.

6.1 Prokura

En prokura er en spesiell type fullmakt med vid myndighet. I forarbeidene til prokuraloven gis en karakteristikk, at prokuristens myndighet ”i utgangspunktet er altomfattende”.⁶⁹

⁶⁹ Ot.prp nr 23 (1996-97) til §6-32

Etter prokuraloven §1 kan en prokurist opptre på foretakets vegne ”i alt som hører til driften av dette”. Men for overdragelse og beheftelse av selskapets eiendommer eller løsøre mv samt for å opptre på selskapets vegne i søksmål, kreves uttrykkelig fullmakt. I bankforhold er det interessant å merke hvordan forarbeidene ⁷⁰ presiserer uttrykket ”behefte”:

”Med uttrykket ”behefte”, menes enhver tyngende forpliktelse på vedkommende faste eiendom eller skip. Begrepet omfatter således både pengeheftelser og forpliktelser som ikke er pengeheftelser (servitutter, leiekontrakt, festekontrakt, kjøpekontrakt). For pengeheftelsene vil det være å ”behefte” om en pantobligasjon utvides til nye panteobjekt eller forhøyes. Derimot vil påtegning på en pantobligasjon om transport av denne, om endrede vilkår (rente, avdrag, løpetid på lån m.m.), om hel eller delvis slettelse, om pantefrafall eller prioritetsvikelse, falle utenfor uttrykket. Slike disposisjoner kan en prokurist foreta uten særskilt fullmakt.”

Daglig leders kompetanse omfatter som nevnt alt som tilhører den daglige drift og som ikke er uvanlig eller av stor betydning, jfr asl §6-14. I en bank vil det å stifte pant, utvide pant til nye panteobjekter og forhøye panteretter være en del av den daglige drift. Det vil imidlertid være etablering eller endring av pant i kunders og realkausjonisters eiendom, ikke i bankens eiendomsmasse. Ansatte som ikke har prokura og som har arbeidsoppgaver relatert til endringer i pantsikkerheter, vil normalt få tildelt spesialfullmakt. Det kan ikke være tvil om at en prokurist i bank har kompetanse til å utføre oppgaver knyttet til den daglige drift, herunder å foreta endringer i pantsikkerhet for låneengasjementer.

Det er adgang til å meddele prokura i de foretak som er registrert i foretaksregisteret, jfr foretaksregisterloven §2-1 (heretter fregl). Prokuraen kan være kommunisert også på annen måte. Fullmakten er gjerne utstedt skriftlig, slik at prokuristen kan fremvise fullmaktsdokumentet. Foretakets ledelse kan også ha gitt sin stilltiende aksept til

⁷⁰ Ot.prp nr 50 (1984-85) pkt 15 til §1

prokuraen,⁷¹ ved at den har omtalt noen som prokurist, eller ved å akseptere at noen forplikter foretaket i henhold til reglene for prokura. En slik stilltiende aksept bør dog ha foregått over noen tid og med en viss hyppighet, en enkeltstående handling vil antagelig ikke oppfylle kravene til slik aksept.^{72 73}

Kun det samlede styret kan meddele prokura.⁷⁴ Med andre ord – det enkelte signaturberettigede styremedlem, typisk styreformannen, eller daglig leder kan ikke gi noen slik fullmakt. Prokura er en spesielt vidtrekkende fullmakt, og beslutningen om å utstyre noen med slik legitimasjon er en beslutning som kan få så vidtgående konsekvenser at hele styret må være delaktige i beslutningen. Styret har kompetanse til å meddele prokura uten vedtektshjemmel eller forutgående beslutning i generalforsamlingen.⁷⁵

Prokuraloven §1 stiller ingen krav til hvem som kan meddeles slik fullmakt. Prokuristen behøver dermed ikke å ha noen forbindelse til foretaket som ansatt, styremedlem, eier eller lignende. Styret har anledning til å meddele prokura til hvem som helst. Prokura vil i bank typisk meddeles daglig leder og øvrige ledende ansatte som har behov for slik rett og legitimasjon for å ivareta bankens daglige drift. I enkelte banker kan det også være ønskelig å meddele prokura til en eller flere av styrets medlemmer. Det kan vanskelig sees situasjoner hvor det vil være ønskelig fra styrets side å meddele prokura til andre enn bankens tjenestemenn.

Det kan tenkes at styret ønsker å meddele noen prokura, men med begrenset virksomhetsområde for fullmakten. Eksempelvis at prokuraen må utøves av to personer i fellesskap, eller at den kun kan anvendes for deler av foretakets virksomhetsområde.

⁷¹ Ot.prp nr 50 (1984-85) pkt 15 til §1

⁷² Stuevold Lassen, s 78

⁷³ Oslo Tingrett TOSLO-2006-120193

⁷⁴ Andenæs, s 302

⁷⁵ Aksjeloven og allmennaksjeloven Kommentartutgave, s 441

Meddelt prokura kan registreres i foretaksregisteret, men slik registrering er ikke pliktig.⁷⁶ Hvis foretaket velger å registrere meddelte prokurafullmakter i foretaksregisteret, følger det av fregl §3-7, 3. ledd at det ikke kan registreres andre begrensninger i prokurafullmakt enn at flere må tegne i fellesskap (kollektivprokura). En eventuell fullmaktsbegrensning som at meddelt prokura kun kan anvendes for deler av foretakets virksomhetsområde vil dermed kun være avtalt internt. I en slik situasjon vil dermed prokuristens legitimasjon kunne gå lenger enn hans rett. Spesielt for de større bankene vil dette være en aktuell situasjon. Eksempelvis vil en ledende ansatt innenfor bankens personkundeområde kunne meddeles prokura, med den interne begrensning at den kun kan utøves innenfor personkundeområdet av bankens virksomhet. I det ytre vil han imidlertid fremstå som legitimert til å fatte beslutninger i henhold til prokurafullmakten på hele bankens virksomhetsområde, også utenfor personkundeområdet.

I nyere rettspraksis kan det ikke sies å være trukket klare linjer om prokuristens kompetanse til å behefte selskapets eiendom. I dom fra Oslo byrett⁷⁷ legges til grunn at administrerende direktør med eneprokura kan inngå avtale om å leie lokaler til selskapets forretningsdrift. Retten fant at den aktuelle leiekontrakten var inngått i strid med styrevedtak i selskapet, men idet utleier var i god tro og daglig leder hadde tilstrekkelig legitimasjon, ble leiekontrakten ansett som gyldig inngått.

I kjennelse fra Borgarting lagmannsrett⁷⁸ fant retten at prokuristen hadde adgang til å pantsette selskapets leierett. Eneprokuristen hadde på vegne av selskapet undertegnet på pantsettelse av leierett med driftstilbehør. Utleier hadde samtykket i pantsettelsen. Oslo Byskriverembete nektet pantsettelsen tinglyst idet de mente eneprokuristen ikke hadde tilstrekkelig fullmakt. Nektelsen ble satt til side av lagmannsretten, og i begrunnelsen heter det:

⁷⁶ Ot.prp nr 50 (1984-85), s 107

⁷⁷ RG-1995-1222

⁷⁸ LB-1995-2055 Borgarting Lagmannsrett

Av forarbeidene til den nye prokuraloven synes det å fremgå at inngåelse av leiekontrakt, dvs utleie av selskapets egen eiendom, ikke kan foretas av en prokurist uten særskilt fullmakt, jf Ot.prp nr 50 (1984-85) side 108. Prokuralovens §1 synes etter dette å måtte forstås slik at bestemmelsen begrenser prokuristens adgang til å leie ut lokaler som tilhører selskapet. Dette innebærer imidlertid ikke at loven også begrenser adgang til å pantsette en kontrakt som gir selskapet en leierett. Riktignok kan en leiekontrakt ha en verdi som kan likestilles med bokførte aktiva som fast eiendom og realregistrert løsøre.

Standpunktet er oppretthold av lagmannsretten senere i kjennelse om prokuristens kompetanse til å behefte selskapets leierett.⁷⁹ Retten finner det her ikke naturlig å likestille bortleie med overdragelse, selv ikke langvarig leie. Retten påpeker videre at pantsettelse av leierett kan gjelde svært forskjellige avtaler, ikke nødvendigvis særlig langsiktige forhold.

Prokuristen kan ikke delegere egen prokurafullmakt videre, jfr prokuraloven §4. Det er dog anerkjent at prokuristen kan subdelegere deler av sin fullmakt. En prokurist vil ikke kunne delegere fra seg hele fullmakten, men kun deler av denne, gjerne for et spesifikt saksområde. Rettspraksis har anerkjent subdelegasjon av prokura, se eksempelvis kjennelse fra Høyesteretts kjæremålsutvalg⁸⁰ om kompetanse til å drive rettslig inkasso for en avdelingsleder i bank. I kjennelsen legges til grunn at bankens prokurist hadde anledning til å delegere deler av sin myndighet videre til avdelingsleder slik at denne kunne utføre rettslig innkasso på bankens vegne.

En prokurist kan oppta lån på foretakets vegne. Men en avgjørelse av Frostating Lagmannsrett⁸¹ avgrenser prokurafullmakten til å gjelde låneopptak knyttet til den daglige drift. Eneprokuristen i et eiendomsselskap hadde tatt opp lån på selskapets vegne i Vital Forsikring. Lagmannsretten fastslår at prokuristens fullmakt omfatter gjeldsstiftelse,

⁷⁹ LB-1996-257 Borgarting Lagmannsrett

⁸⁰ Rt 1997 s 905

⁸¹ RG 1995 s 421

forutsatt at den refererer seg til driften. Retten fastslår at det angjeldende lånet var en ren kapitaltilførsel til foretaket for å avhjelpe dettes stramme likviditet, og ikke et låneopptak som del av den daglige drift. Låneopptaket lå dermed utenfor prokuristens fullmakt. Retten anslår også lånets relative størrelse til å være så stort at det lå utenfor den ordinære driften av eiendomsselskapet. Vital Forsikring kan ikke gjøre debitoransvar gjeldende mot foretaket. I begrunnelsen heter det

Det vesentlige er imidlertid at daglig leders stillingsfullmakt og prokurafullmakten må forstås å ha i det alt vesentlige samme rekkevidde. Legitimasjonsvirkningene, som kan forplikte selskapet, må da også bli de samme. (...) Lagmannsretten kan ikke se noen holdepunkter for at det lån som ble tatt opp i dette tilfellet kan antas å høre under den daglige ledelse eller driften av selskapet Olav Tryggvasonsgt 6 AS. Verken som prokurist eller daglig leder hadde Brinchmann rett til å ta opp lånet.

I prokuraloven §1, andre punktum presiseres at det kreves særlig fullmakt for å opptre på selskapets vegne i søksmål. Utgangspunkter er at styret ved styreleder representerer selskapet ved rettergang, jfr domstolloven §191, 2. ledd, tvisteloven §2-5 og asl §§18-1 flg. Dette er også fastslått av kjæremålsutvalget.⁸² Det følger av forarbeidene⁸³ at den prosessrettslige representasjonsretten for prokurister var noe uklar i tiden før prokuraloven av 1985, mens den nye loven var ment å være tydelig på dette punktet. Rettspraksis legger også til grunn at prokura alene ikke er å anse som gyldig prosessfullmakt.⁸⁴ Styret har adgang til å delegere prosess-representasjonsretten. Det kan være naturlig at slik representasjonsrett i tilfellet delegeres til daglig leder eller en annen ledende ansatt.

Det er styret som på selskapets vegne kan begjære offentlig påtale, jfr straffeloven §79. Styret kan delegere retten til å begjære påtale til et styremedlem, daglig leder eller prokurist. Slik delegasjon krever egen fullmakt, prokurafullmakt er i seg selv ikke tilstrekkelig. Spesielt for større banker er politianmeldelse en ikke uvanlig oppgave.

⁸² HR-2003-902-1

⁸³ Ot.prp nr 50 (1984-85) pkt 14.3

⁸⁴ LF-1996-780 Frostating Lagmannsrett

Eksempelvis ved mislighold og svindel vil politianmeldelse være et av bankens virkemidler. Også ved internt mislighold, som underslag, vil bankene normalt ønske å politianmelde den eller de involverte.

Prokuristen er legitimert innenfor alt som hører til driften av selskapet. Han kan eksempelvis ansette og si opp medarbeidere, inngå avtaler med eksterne avtalepartnere om kjøp og salg av varer samt tegne leiekontrakt for forretningslokaler. De kompetanseområdene som lovmessig er tillagt daglig leder er dermed også prokuristens kompetanseområde. Styrets enekompetanseområder, eksempelvis til å begjære gjeldsforhandling og konkurs jfr asl §6-18, vil derimot falle utenfor prokuristens kompetanseområde.⁸⁵ Daglig leders fullmakt omfatter ”daglig ledelse” og saker som ikke er av ”uvanlig art eller stor betydning”, jfr asl §6-14. Prokuristens kompetanse er dermed ikke tilsvarende daglig leders.

Et viktig spørsmål er om det er en grense for en prokura utover det som er uttrykkelig fastsatt om å overdra og behefte fast eiendom og løsøre samt prosedyrekompetanse. Som nevnt fremhever departementet i lovens forarbeider at prokura i utgangspunktet skulle anses å være altomfattende. I rettspraksis er spørsmålet relativt sparsomt belyst. Prokuristen kan ikke nedlegge selskapet. Hans disposisjoner må være knyttet til den daglige drift. For øvrig synes det ikke mulig å trekke noen skarp grense for hvor langt fullmakten strekker seg, men fullmaktens grense må vurderes ut fra de konkrete forhold.

Historisk har prokura som fullmaktsform hatt stor betydning. Fimaloven av 1890 var den første reelle selskapslovgivningen i Norge. Dette var en fellesnordisk lov om handelsregistre, firma og prokura. Den første lovreguleringen av aksjeselskaper kom i 1910 med lov om aksjeselskaper og kommandittaksjeselskaper. I den tidlige aksjeselskapslovgivningen var det ikke anledning å gi signaturrett til andre enn selskapets

⁸⁵ Dette er også bekreftet i rettspraksis. I Rt 1951 s 325 anså Høyesterett at prokuristen hadde overskredet sin kompetanse ved disposisjon som ville bety nedleggelse av bedriften.

styremedlemmer. På denne tiden var det behov for en viss regulering av kompetanseforholdene i næringslivet, og prokura ble da en svært praktisk fullmaktsform. Prokuraen antas å ha mindre betydning i dag enn hva den hadde tidligere. Selskapslovgivningen er nå godt utbygd, både nasjonalt og internasjonalt, herunder er kompetanse- og fullmaktsforhold bra regulert. Men prokura er fremdeles en vanlig og utbredt fullmaktstype i norsk næringsliv. Det er ikke uvanlig å utstede prokura til sentrale aktører i foretakene som daglig leder, styrets formann og eventuelt ett eller flere styremedlemmer. Ved driften av et foretak vil det stadig være behov for underskrifter på dokumenter som krever særlig fullmakt. Av effektivitetshensyn er det da praktisk å gi enkeltpersoner fullmakt til å tegne firmaet med prokura.

6.1.1 Særlig om prokura i bank

Det er vanlig praksis å meddele prokura til ledende ansatte i norske banker. Dette kan delvis bygge på tradisjon, og delvis på forretningsmessig behov.

Bank og finans er en konservativ bransje fylt av rutiner og tradisjoner. Prokurafullmakt oppfattes av mange, særlig godt voksne bransjeaktører, som en fullmaktsform som er en del av det å drive god bankvirksomhet. Fullmaktsformen har alltid eksistert, den har fungert godt, og mange finner det ønskelig å fortsatt benytte denne formen for å delegere myndighet. Bankens kunder kan i mange tilfeller oppfatte det å gjøre avtaler med en prokurist som betryggende – både for at man forhandler med rett nivå i banken, og som en dokumentasjon på at her utøves godt bankhåndverk. Ved beslutninger og avtaler med stor betydning for kundene, er det viktig at disse har tiltro til og opplever at de kan stole på bankens representanter som presenterer tilbud og løsninger.

For banker som har engasjementer med utenlandske kunder, kan prokura være en praktisk måte å organisere arbeidet på. Jeg er kjent med situasjoner hvor en norsk bank som hadde bevilget lån til britiske kunder ble kontaktet av kundenes juridiske rådgivere med

kontrollspørsmål i forhold til om lånet var bevilget på korrekt fullmaktsnivå internt i den banken. Ved å dokumentere at bevilgende ansatt hadde prokura, ble de britiske forespørslene tilfredsstillende besvart. Overfor utenlandske kunder er det en praktisk fremgangsmåte å fremlegges en notarial bekreftelse av prokurafullmakten overfor kundene. Jeg er også kjent med at prokurister i bank har fått assistanse fra andre lands konsulater og ambassader for å bekrefte prokurafullmakten og dens ekthet for deretter å bruke dette som dokumentasjon overfor utenlandske kunder.

Det er som tidligere nevnt adgang til å registrere meddelte prokura i foretaksregisteret. På denne måten legitimeres bankens prokurist overfor omverdenen. Tidligere var det ikke uvanlig at i hvert fall de større bankene distribuerte lister over hvilke fullmakter som var tildelt hvilke medarbeidere. Slike såkalte signaturlister inneholdt oversikt over bankens prokurister, men også øvrige ansatte med tildelte fullmakter internt. Av hensyn til den stadige trusselen om anslag mot bankene (fraud), distribueres ikke lenger slike opplysninger fritt. Den som har behov for å bekrefte en ansatts fullmakt, må i dag kontakte banken for å få slik konkret bekreftelse.

Prokura er et ikke upraktisk virkemiddel i bankers arbeid med misligholdte engasjementer, eventuelt arbeidet med antisipert misligholdt. Som en del av engasjementsstyringen kan kreditorene velge å sette inn sin mann i det angjeldende selskapet. Dette vil typisk være en person som engasjeres som konsulent ad hoc tilknyttet det angjeldende selskap, og ikke i form av et vanlig ansettelsesforhold i banken. Et praktisk virkemiddel i en slik situasjon vil være å sørge for at denne personen meddeles prokura.

En prokura i bank kan gi rett til å bevilge garantier og lån. Hvilke garantier og lån som kan bevilges i banken vil, i tillegg til prokuristens eventuelle stillingsfullmakt, være regulert av bankens interne retningslinjer og rutiner i tillegg til de myndighetsregulerte begrensninger av soliditeten. En del av denne myndighetsreguleringen er forskriften om store

engasjementer, ⁸⁶ jfr finansvl §2-10. Et viktig spørsmål er hvilken stilling eksempelvis en slik forskrift har i forhold til prokuristens fullmakt. Inneholder tilsynslovgivningen indirekte en grense for hvordan fullmakten kan utøves? Så vidt jeg har brakt på det rene, er ikke dette spørsmålet avklart mellom tilsynsmyndigheter og bankene. Jeg mener det er grunn til å anta at forskriften antagelig ikke vil ha noen betydning for prokuristens utøvelse av egen fullmakt, forutsatt at han handler i god tro.

På samme måte som en prokurist kan bevilge lån og garantier, må han også kunne utstede og akseptere inneståelseserklæringer på bankens vegne. En inneståelseserklæring er et svært vanlig virkemiddel ved eiendomsoppgjør. Når en kunde ønsker finansiering av et eiendoms kjøp, kan pant i eiendommen som kjøpes normalt bli etablert først etter at kjøpesum er betalt, og dermed lånet utbetalt. En vanlig og praktisk fremgangsmåte er da å gjøre bruk av en erklæring hvor det innestås for at i forbindelse med eiendomsoppgjøret vil rett sikkerhet blir etablert med riktig prioritet, under forutsetning av overføring av kjøpesummen. Eiendomsmeglere eller advokat som forestår eiendomssalg og –oppgjør utsteder ofte inneståelseserklæringer, og bankens prokurist aksepterer da denne på bankens vegne. Det er heller ikke uvanlig at banken utsteder inneståelseserklæringer når gode kunder ber om det, og tilstrekkelig involvering i oppjøret finner sted. På denne måten kan utbetaling finne sted før sikkerheten er etablert.

Beslutninger om gjeldsordninger etter gjeldsordningsloven vil etter min mening falle inn under både daglig leders fullmakt og prokurafullmakten i en bank. Gjeldsordninger for privatpersoner er nå en del av bankers daglige drift. Typiske beslutninger som en berørt bank må ta er hvorvidt banken samtykker i foreslåtte gjeldsordninger, enten frivillige eller tvungne, herunder beslutning om å frafalle hele eller deler av bankens krav. Gjeldsordninger for næringslivskunder, som ikke faller inn under gjeldsordningsloven, kan innebære større avskrivninger fra bankens side. Hvorvidt beslutninger i slike saker faller inn under daglig leders fullmakt vil måtte vurderes konkret i det enkelte tilfellet i forhold til

⁸⁶ FOR 2006-12-22 nr 1615

engasjementets størrelse og omfanget av bankens daglige drift. Etter min mening kan det argumenteres for at prokuristen vil ha tilstrekkelig kompetanse til å fatte beslutninger i slike saker, spesielt med tanke på lovgivers intensjon om at prokurafullmakten skal omfatte alt som hører til selskapets drift. Gjeldsordning også for næringslivengasjementer er en, om ikke daglig, så ikke uvanlig problemstilling for bankene.

Letters of comfort, på norsk ofte kalt trøstebrev, er et ikke upraktisk virkemiddel spesielt for bedrifter med utenlandsengasjementer. I konsernforhold vil morselskap ofte utstede trøstebrev for på denne måten å gi sin anbefaling ved datterselskaps avtaleinngåelser. På samme måte vil kunder kunne be banken om å utstede et dokument for å dokumentere kundens godhet. Et typisk trøstebrev utstedt av banken vil være en bekreftelse på at bedriften er kunde i banken, at bedriften har vært kunde i mange år, at bedriften er en god betaler og at den har store engasjementer i banken. Utstedelse av trøstebrev utstedes jevnlig, og må sies å være en del av normal bankdrift, i hvert fall for de større bankene. En prokurafullmakt i bank må også omfatte utstedelse av trøstebrev. At den som utsteder trøstebrev på bankens vegne må være varsom slik at ikke formuleringene innebærer noen form for garanti, er imidlertid et tema som jeg ikke går nærmere inn på her.

6.2 Stillingsfullmakt

Etter avtl §10, 2. ledd foreligger stillingsfullmakt når fullmektingen innehar en stilling etter avtale med fullmaktsgiveren som etter lov eller sedvane medfører slik beføyelse. Alle tre kravene i bestemmelsen må være oppfylt for at stillingsfullmakt kan sies å foreligge.

Ved tolkningen av kravet om at fullmaktshaveren må inneha en stilling, må normal, daglig språkforståelse kunne legges til grunn.⁸⁷ Avtl §15 om at det må være mulig å fjerne fullmektingen fra stillingen vil være et vesentlig tolkningsmoment. Å inneha en stilling

⁸⁷ Stuevold Lassen, s 43 flg

behøver imidlertid ikke innebære noe ansettelsesforhold. En ansvarlig arkitekt kan eksempelvis være legitimert til å binde byggherren. Kravet om at det skal foreligge en avtale innebærer ikke at avtaleforholdet må være skriftlig, en muntlig avtale er like bindende. Bruk av muntlig stillingsfullmakt innen bank antar jeg at ikke er en praktisk form. Også human resource-området omfattes av bankenes internkontroll, og det vil være krav om at alle ansettelser eller midlertidige arbeidsavtaler er skriftlig avtalt. Den siste betingelsen i bestemmelsen, om at lov eller sedvane medfører beføyelse, innebærer at stillingsinnehaveren har fullmakt innen de grenser lov eller sedvane setter. For alternativet lov, henvises det til øvrig lovgivning. Eksempelvis asls bestemmelser om daglig leders og styrets fullmakter, jfr asl §§ 6-30 - 6-32. For alternativet sedvane må hensyntas hva som for en utenforstående etter normal språkbruk og i dagens samfunn er den vanlige oppfattelsen av stillingens innhold. En kunde som oppsøker bankens filial må kunne legge til grunn at den bankansatte som sitter i kassen har den nødvendige stillingsfullmakt til å inngå avtaler med kunder om dagliglivets banktransaksjoner. På samme måte må kunden kunne forutsette at den ansatte i byggevarehuset har stillingsfullmakt til å selge de trevarer som befinner seg på lageret. Andre stillingsbetegnelser fremstår imidlertid mindre tydlige, og det kan være vanskelig for utenforstående å vurdere stillingsinnehaverens legitimasjon. Eksempelvis en innkjøpssjef – hvor langt rekker hans fullmakt? Eller en bankkunde som møtes av bankens soussjef og de diskuterer kundens økonomiske situasjon; den jevne personkunde vil neppe ha et tydelig bilde om denne bankansattes myndighet i kraft av sin stilling.

En vanlig personkunde som møter bankens ansatte som nevnt over vil kunne legge til grunn at bankens representant har nødvendig fullmakt. Selv om det fra kundens side vil være snakk om noe mer enn en dagligdags transaksjon, for eksempel et lån for å kjøpe ny bolig, vil det for personkunders del være relativt vanlige og ukomplekse avtaleinngåelser sett fra bankens side. For en næringslivskunde med mer komplekse behov, er det derimot ikke like åpenbart at han uten videre kan gå ut fra at den han møter i banken har tilstrekkelig fullmakt til å inngå alle typer avtaler. Når et møte finner sted i bankens lokaler, vil mye tyde på at det alene utgjør tilstrekkelig legitimasjon for bankens representant. Hvis

vedkommende representant for banken fremstår som en kompetent diskusjonspartner, har kunnskap om bankens produkter og for kunden fremstår som å ha kjenskap til rutiner og retningslinjer, vil kunden ha grunn til å anta at han snakker med rette vedkommende. Dersom kunden i tillegg over tid har dialog med samme representant for banken, uten at kunden får mistanke om at noe ikke er som det skal, vil dette øke hans tiltro til bankens representant. På den annen side må næringslivskunder med komplekse behov for økonomisk rådgivning og tjenesteyting fra bankens side, kunne forventes å være profesjonelle kunder. Det vil kunne stilles strengere krav til en profesjonell part i en næringsavtale enn hvilke krav som kan stilles til en gjennomsnittlig personkunde. En profesjonell kunde må kunne forventes å ha en forretningsmessig tilnærming, også til bankens representanter, og det må kunne forventes at han har samme krav til dokumentasjon av fullmakt som han ville hatt om han hadde forhandlet med en avtalemotpart som ønsket å gjøre en vanlig forretningsavtale med ham. Spesielt vil slike hensyn gjøre seg gjeldende hvis transaksjonen som ønskes gjennomført ikke er av normalt art for hans egen eller egen bedrifts økonomi, eller hvis han forstår eller burde ha forstått at dette er en spesiell transaksjon i forhold til bankkontorets størrelse. Det vil etter min mening eksempelvis være forskjell på om entreprenørselskapet søker om lån på 75 millioner kroner i en mindre filial av Nordea eller om samme søknad diskuteres med bankens hovedkontor.

På den annen side - enhver bank vil ta hensyn til sitt renommè, og ønske å fremstå som en kompetent samarbeidspartner som næringslivet kan stole på. Dersom en bank skulle komme i den situasjon at en ansatt har gått ut over sine fullmakter og lovet en kunde mer enn hva han hadde rett til, vil banken av markedsmessige hensyn trolig allikevel strekke seg langt for ikke å bryte avtalen.

Banken står imidlertid ikke helt fritt til å vurdere om den ønsker å stå ved en avtale hvor den ansatte har gått ut over sin fullmakt. I en dom fra 1924 fant Høyesterett⁸⁸ at bestyreren

⁸⁸ Rt 1924 s 209

av en banks underavdeling var legitimert til å undertegne garantidokument på bankens vegne, på tross av at slik kompetanse i utgangspunktet var lagt til bankens styre. Retten vektla hvordan opprettelsen av avdelingen var kunngjort samt oppslåtte skilt i lokalet, og fant at banken på denne måten hadde bemyndighet bestyreren til å undertegne garantidokumentet.

6.2.1 Særlig om stillingsfullmakt i bank

Verken asl, fbl eller spbl regulerer stillingsfullmakter, de reguleres av avtl.

Stillingsfullmakt er den vanligste fullmaktstypen i banker. Hvilken myndighet som tillegges den enkelte stilling vil variere ut fra hvilken stilling det er snakk om, og hvor denne er plassert i bankens organisasjon. Spesielt er variasjonen i stillingsfullmaktens innhold stort i de større bankene, mens i de mindre bankene antas spredningen på innhold i stillingsfullmaktene å være mindre.

Stillingsfullmakten til bankansatte er relativt ensartet for ansatte på lavere stillingsnivå. Det er eksempelvis relativt samsvarende arbeidsoppgaver og myndighetstildeling for den gruppen av ansatte som jobber i bankens filialnett. Komplekse kunder med sammensatte behov vil, i hvert fall for de større bankenes vedkommende, henvises videre til mer spesialiserte miljøer internt i banken for rett rådgivning og oppfølging. Desto høyere i bankens organisasjon en stilling er plassert, desto mer uensartet vil innholdet i stillingsfullmakten å være. Særlig i de større bankene vil spesialiseringen, kompleksiteten og ansvaret øke desto høyere i organisasjonen stillingen er plassert, og fullmaktene vil variere i høy grad mellom stillingenes organisatoriske tilknytning. Nyere nordisk rettspraksis gir inntrykk av at stillingsfullmakten primært har sin rolle for de sjablongartede og de daglige, gjentakende rettshandler.⁸⁹

⁸⁹ Hagstrøm, Den problematiske stillingsfullmakten. Artikkelen redegjør for flere eksempler fra nordisk rettspraksis om stillingsfullmakt. Av plasshensyn gjengir jeg ikke disse eksemplene her.

Hvilken kompetanse må vi kunne gå ut fra at ansatte i bank har ut fra sin stillingsfullmakt? At en ansatt i kassen i bankens filial har stillingsfullmakt til å inngå avtaler om å åpne konti, gi mindre kontokreditter og standardiserte låneprodukter sikret med betryggende pant, synes åpenbart. Hvilken fullmakt en banksjef har, er derimot meget vanskelig å svare generelt på i dag. For noen år tilbake var banksjef en funksjonstittel forbeholdt bankens øverste ledelse, og signaliserte at vedkommende tilhørte bankens direksjon og med stor sannsynlighet var tildelt høye fullmakter. I dag er banksjef en statustittel som fremdeles tildeles bankens øverste ledere, men også ansatte på lavere nivå i banken vil kunne tildeles denne tittelen. Spesielt i bankens rådgivnings- og salgsorganisasjon er det i dag ganske vanlig at leder for et salgsteam tildeles banksjefittittel, uten at det av den grunn følger andre fullmakter enn hva en avdelingsleder for noen år tilbake kunne forventes å ha. Høyesterett har tatt stilling til banksjefers fullmakt ved et par anledninger.

En slik sak var en straffesak mot en banksjef ⁹⁰ som hadde påført banken tap på nærmere 8 millioner kroner. Han hadde ikke hatt noen personlig vinning. Retten fant det bevist at han ikke hadde gitt pliktig orientering til bankens styre, kontrollkomite, bankens revisor eller Bankinspeksjonen om de lån, garantier og andre disposisjoner han hadde bevilget før disse ble oppdaget og han ble konfrontert med disse. Retten vektla ikke hvorvidt bevilgningene var innenfor hans bevilgningsfullmakt, men la vekt på at en banksjef med høyere økonomisk utdannelse og 30 års erfaring fra bank måtte være klar over at de disposisjoner han hadde foretatt ville kunne påføre banken tap eller risiko for tap.

På samme måte dømte Høyesterett ⁹¹ en banksjef for utroskap for å ha godkjent to utbetalinger i lån i den hensikt å dekke et mulig tap for banken som følge av at han tidligere var blitt lurt til å foreta en større låneutbetaling uten sikkerhet. Selv om hans handling var

⁹⁰ Rt 1985 s 334

⁹¹ Rt 1993 s 727

et forsøk på unngå tap for banken, var handlingen i strid med bankens tarv idet den medførte en uforsvarlig tilleggsrisiko. Retten fant at banken hadde

”krav på å bli forelagt og få anledning til å ta stilling til om den skulle utsettes for den risiko som lå i utbetalingene. Når domfelte unnlot å gi banken en slik anledning gjennom å forelegge saken for sine overordnede, til tross for at han visste at hans tjenesteplikter tilsa det, har han forsettlig handlet mot bankens tarv.”

Retten fant det underordnet at tiltaltes bevilgninger var innenfor hans bevilgningsfullmakt.

6.3 Toleransefullmakt

En toleransefullmakt karakteriseres, som nevnt, av måten den stiftes på, i motsetning til hvordan den kommer til uttrykk. Når en fullmektig opptrer slik at han gir inntrykk av å ha fullmakt, og fullmaktsgiveren er klar over dette uten å gripe inn, foreligger toleransefullmakt.⁹²

I en bank vil toleransefullmakt antagelig oppstå i grensesnittet mot en stillingsfullmakt.⁹³ Det vil si at en bankansatt har en fullmakt i kraft av sin stilling, eventuelt supplert med en spesialfullmakt så som en beløpsmessig begrenset bevilgningsfullmakt. Hvis fullmektigen til stadighet overtrer fullmaktens grense, men uten at fullmaktsgiver griper inn, vil toleransefullmakt kunne oppstå. Høyesterett drøftet et slikt forhold i straffesak⁹⁴ mot en tidligere banksjef tiltalt for grov økonomisk utroskap overfor banken. Retten fant at det hadde funnet sted vesentlige brudd på de interne instruksjoner, herunder banksjefens bevilgningsfullmakt, men samtidig forelå det omstendigheter som medførte at forholdet ikke burde bedømmes som utroskap overfor banken. Bankens ansvarlige organer og tjenestemenn var i stor utstrekning og over et lengre tidsrom orientert av banksjefen om utviklingen i angjeldende engasjement, men uten at noen gjorde innsigelser gjeldende.

⁹² Stuevold Lassen, s 33

⁹³ *ibid*, s 34

⁹⁴ Rt 1994 s 1555

Tapsutsatte engasjementer ble jevnlig rapportert til bankens sentrale kredittorganer, så som sentrale kredittkomiteer, og det aktuelle kundeforholdet var kjent internt i banken som et problemengasjement. Banksjefen ble frifunnet.

6.4 Kombinasjonsfullmakt

På samme måte som toleransefullmakt karakteriseres en kombinasjonsfullmakt ikke av hvordan den kommer til uttrykk, men av måten den stiftes på.

En kombinasjonsfullmakt omhandler det tilfellet hvor vanlige fullmakter ikke kan anses å foreligge, men fordi flere omstendigheter virker sammen og gir godtroende tredjemann grunn til å forvente at fullmakt foreligger, kan de foreliggende omstendighetene til sammen gi fullmaktsvirkninger.⁹⁵ Situasjoner som medfører at kombinasjonsfullmakt foreligger kan være svært uensartede. Det foreligger en del rettspraksis på spørsmålet om når kombinasjonsfullmakt kan anses å ha foreligget. Rettspraksis viser en tendens til at fullmaktsvirkninger inntreffer når tredjepart har hatt grunn til å påregne en viss fullmakt og når den angivelige fullmaktsgiveren må anses å ha medvirket til å skape slik forventning hos tredjeparten. Forutsatt at fullmektigen opptrer på en slik måte og under slike omstendigheter at man må gå ut fra at han representerer fullmaktsgiveren, bør det ikke være tvilsomt at fullmakt skapes for fullmektigen.⁹⁶ Av nyere rettspraksis kan nevnes to avgjørelser fra henholdsvis Eidsivating lagmannsrett⁹⁷ og Hålogaland lagmannsrett.⁹⁸ I sakene var bil stilt til disposisjon for henholdsvis selger og sjåfør. Bilene hadde akutt behov for reparasjon, og de som hadde fått bilene til disposisjon bestilte nødvendig reparasjon for bileiers regning. I begge sakene fant retten at disponentene av bilene hadde tilstrekkelig fullmakt til å bestille nødvendig reparasjon.

⁹⁵ Stuevold Lassen, s 36 flg

⁹⁶ *ibid*, s 38-39

⁹⁷ RG 1966 s 512 Eidsivating Lagmannsrett

⁹⁸ RG 1982 s 370 Hålogaland Lagmannsrett

Hva skal til for at kombinasjonsfullmakt kan oppstå i bank? En bankansatt har tilgang til materiale med bankens logo som f.eks brevark og konvolutter. Kombinert med stillingsfullmakt vil det lett oppstå uklarhet om hvorvidt kombinasjonsfullmakt har oppstått, hvis medarbeider overskrider sin delegerte myndighet. Eksempelvis en medarbeider som bevilger lån eller garantier utover sin tildelte bevilgningsfullmakt: Vedkommende er ansatt i banken med arbeidsoppgaver som omfatter bevilgning av lån. Han sender kunden brev på ordinært brevark utstyrt med bankens logo, postlagt i konvolutt med tilsvarende logo og bankens adresse. Nødvendige lånepapirer utstedes og vedlegges brevet. En godtroende kunde vil i et tilfelle som dette kunne argumentere med at kombinasjonsfullmakt har inntrådt.

En del av daglig drift i banker er endringer for pantesikkerheter for bankens utlån. Vanligvis vil det utstedes spesialfullmakter til medarbeidere som skal utføre oppgaver knyttet til dette. Vanlig fremgangsmåte for godkjenning av endringer i pantesikkerhet er at dette vurderes og bevilges av ansatt med slik delegert myndighet. Deretter påføres den originale panteretten påskrift om besluttet endring. Påførselen signeres, undertegnes og stemples med ”ifølge spesialfullmakt”. Den originale panteretten sendes deretter Statens Kartverk med anmodning om at endringen tinglyses. Det kan tenkes situasjoner hvor en medarbeider uten nødvendig delegert fullmakt allikevel utfører arbeidsoppgaven på korrekt måte, undertegner, stempler og sender en original panterett for tinglysning. Den ansatte vil overfor godtroende tredjepart fremstå som tilstrekkelig legitimert. Spørsmålet blir hvorvidt han også har rett, det vil si fullmakt, ut fra de foreliggende omstendighetene. Jeg mener at det må vektlegges at banken som fullmaktsgiver har stillet til den ansattes disposisjon ikke bare spesialfullmakts-stempel, brevark og konvolutt, men også det originale pantedokumentet. Min oppfatning er etter dette at banken må sies å ha medvirket på en slik måte at kombinasjonsfullmakt foreligger.

6.5 Fellesfullmakter i bank

Det er ikke uvanlig at bankers interne fullmaktsregler angir at fullmakten må utøves av flere personer sammen, fellesfullmakter. Særlig for bevilgningsfullmakter og for betalingsformidling for større beløp er utstedelse av fellesfullmakter utbredt.

Fellesfullmakter kan ha ulike uttrykk. En type fellesfullmakt er at to ansatte sammen har eksempelvis bevilgningsfullmakt for større beløp enn hva hver av dem har alene. En annen type fellesfullmakt er at en ansatt alene kan bevilge lån eller garantier opp til et visst beløp, mens han kan bevilge opp til et høyere beløp etter konferanse med en nærmere angitt kollega eller et utvalg av kollegaer. Jeg er kjent med at eksempelvis personkundeområdet i DnB NOR i dag praktiserer denne siste formen for fullmakt for bevilgning av større lån eller garantier, idet bevilgningsreglementet tilsier at den personlige bevilgningsfullmakten for større lån kun kan benyttes etter diskusjon i et kredittutvalg. Det er i tillegg angitt nærmere retningslinjer for sammensetningen av kredittutvalget. Kredittutvalgets kommentarer til den konkrete sak er imidlertid kun rådgivende for den personlige fullmaktshaver.

En tredje form for fellesfullmakt er krav om tiltredelse ved bevilgning av større engasjementer. Jeg er kjent med at denne fullmaktsformen praktiseres i DnB NOR. Bevilgningsfullmakt for kundeengasjementer over en viss størrelse er lagt til bankens kredittorganisasjon, og kredittvurderingen av lånesakene foretas her. Før lånet er endelig bevilget må bevilgningen tiltrås av konsernets stabsenhet for kredittengasjementer. Fullmaktshaver i stabsenheten foretar en administrativ kvalitetssikring av kredittmedarbeiderens bevilgning, og gir den endelige godkjenningen til lånebevilgningen.

En mer utbredt form for bevilgningsfullmakt for større engasjementer er bevilgning i en kredittkomite. Bankens bevilgningsreglement vil inneholde bestemmelser om sammensetningen av en slik komite og krav til deltakelse for at komiteen skal være beslutningsdyktig. Kritikere av ordningen med kredittkomite har hevdet at

ansvarsforholdene lett vil kunne pulveriseres med slik kollektiv fullmaktstildeling, og at personlig fullmaktsutøvelse eventuelt etter konferanse med kollegaer sikrer en tydeligere myndighetsfordeling. Tilhengerne av kredittkomiteer argumenterer ofte med summen av kompetanse som samles i slik komite, og betydningen av en bred vurdering og god diskusjon av kunde og omsøkte finansieringsprosjekter før beslutning tas.

6.6 Autorisasjon kontra fullmakt

Bankers tjenester utføres for det alt vesentlige ved hjelp av elektroniske systemer. De fleste systemer er tilgjengelige for alle bankens ansatte, dog med behovsrettet autorisering. Eksempelvis vil ansatte som har behov for tilgang til bankens kontosystemer i sitt daglige virke, gis det. Ansatte som ikke har behov for dette systemet har ikke generell tilgang, men blir i stedet autorisert for de systemene som er relevante for deres arbeidsoppgaver.

6.6.1 Autorisasjon gir legitimasjon

Enkelte av bankenes produkter administreres i egne elektroniske systemer. Det finnes flere eksempler på slike produkter, jeg velger her å bruke som eksempel produktgruppen remburser, også ofte omtalt ved deres engelske betegnelse - letters of credit. Remburs er et instrument for internasjonal betalingsformidling og garantistillelse i næringsforhold.

Bankene kommuniserer internasjonalt om remburser via det elektroniske systemet SWIFT.

⁹⁹ Kommunikasjonen er helautomatisert. Det tar kun sekunder å sende en remburs til andre siden av kloden ved hjelp av en såkalt SWIFT-melding. Når saksbehandler i utstedende bank registrerer rembursen i systemet, kodifiserer SWIFT meldingen automatisk. Når meldingen kommer frem til mottakende bank dekodes meldingen, og avgivende banks autensitet bekreftes dermed. Verifiseringen er med andre ord automatisert og integrert i

⁹⁹ SWIFT er en forkortelse for Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication S.C.

SWIFT. Det er i dag kun noen u-land som ikke er tilknyttet SWIFT. Disse bankene benytter brev form. Telex ble tidligere benyttet, men benyttes ikke lenger.

Det følger av ovenstående at rembursutstedelsen er avhengig av at medarbeider i bank er autorisert for SWIFT. Når medarbeider ansettes på rembursavdeling med oppgave å registrere remburs i SWIFT, vil vedkommende etter egne rutiner autoriseres for systemet.

Det kan føres argumenter for at behov for spesiell autorisasjon i forhold til å arbeide med enkelte av bankens produkter har likhetstrekk med kombinasjonsfullmakt. Den som autoriseres er ansatt i banken, har stillingsfullmakt og utstyres av banken med systemtilganger som er egnet til å gi godtroende tredjepart forventninger om at den ansatte har tilstrekkelig fullmakt til alle beslutninger som er tilknyttet produktet.

En næringsdrivende som ønsker utstedt en remburs, vil normalt ta kontakt med sin kunderådgiver i banken. Vurderingen av om banken er villig til å stille slik garanti for kunden behandles som en ordinær kredittvurdering, og beslutningen tilligger den som har relevant kredittfullmakt. Vanligvis er slik kredittfullmakt delegert til en eller flere medarbeidere i eller knyttet til bedriftskundeavdelingen i banken. Når kredittbeslutningen er tatt, og banken er villig til å stille garanti for kunden, utstedes rembursen av rembursavdelingen. Det er også rembursavdelingen som mottar all dokumentasjon for handelen, og kontrollerer at disse er i overensstemmelse med import-/eksportavtalen før garantien effektueres.

I hvilken grad tredjepart som mottar remburser bør vurdere de interne fullmaktsforhold ble kommentert av Agder Lagmannsrett¹⁰⁰ i straffesak mot en tidligere ansatt i Kreditkassen. Depotsjefen i bankens avdelingskontor hadde til fordel for en kunde utstedt til sammen 14 letters of credit, tilsammen pålydende 253 millioner kroner, til 3 banker i Singapore. Depotsjefen hadde fullmakt til å utstede garantidokumenter, men denne var langt

¹⁰⁰ LA-1994-658 Agder

overskredet, både i sum og ved den enkelte utstedelse. Utad var formkravene til utstedelse av remburs overholdt, idet garantidokumentene var korrekt utfylt. Depotsjefen fremstod dermed som legitimert. Saken går tilbake til tiden før SWIFT ble lansert, den gang ble testede telexer benyttet. Telexene ble påført en tallkombinasjon som bekreftet autensiteten. Ved hver utstedelse av garantidokument, kontaktet depotsjefen Kreditkassens hovedkontor og fikk der opplyst rett tallkombinasjon. Internasjonal avdeling ved hovedkontoret, som internt var den eneste avdelingen tillagt fullmakt til å utstede remburs, stilte aldri spørsmål ved hvorfor depotsjefen ved et avdelingskontor ønsket utlevert tallkombinasjoner. Retten diskuterer hvorvidt mottagende bank burde ha forstått at depotsjefen ikke var berettiget til å utstede garantier i det omfang det her var snakk om. Den ene banken i Singapore var i besittelse av Kreditkassens signaturliste og burde etter rettens mening ha reagert. Retten mener også at mottagende bank burde ha forstått at "en provinsiell avdeling" ikke hadde slike fullmakter, og at mottagende bank dermed hadde "en særlig oppfordring til å foreta nærmere undersøkelser".

Det var i nevnte sak tale om et stort antall garantier og i sum et meget betydelig beløp. En bankansatt som utsteder en remburs og sender denne ved hjelp av SWIFT, vil i det ytre fremstå som legitimert overfor godtroende tredjepart. Hvis garantibeløpet ikke er uvanlig stort vurdert ut fra kundens og bankens forhold, og alle formaliteter for øvrig er i orden, mener jeg det skal spesielle omstendigheter til før mottagende bank ikke kan sies å være i god tro. Dette viser at å autorisere medarbeidere for elektroniske systemer så som SWIFT krever en god oppfølging og gode rutiner for internkontroll. Daglig ledelse må kontinuerlig ha oversikt over hvem som er autorisert til til hvilke systemer, følge opp hvordan medarbeiderne bruker systemene, samt at fullmakter overholdes.

Ved bruk av elektroniske systemer gjennomføres transaksjoner raskere enn ved mer manuelle rutiner. Dette stiller krav til bankenes effektivitet og oppfølging av kunders og samarbeidspartneres ordre. Bankens ansvar ved overførsler med SWIFT ble understreket av

Høyesterett i erstatningssak mellom Handelsbanken og Storebrand.¹⁰¹ Handelsbanken hadde på vegne av en eiendomsmegler overført del av eiendomsoppgjør til Spania. I SWIFT brukes standardiserte meldingstyper. En meldingstype betyr eksempelvis ren overførsel (clean payment), mens en annen meldingstype betyr at garanti forutsettes. Retten fant at eiendomsmeglerens ordre til banken innebar at pengene skulle overføres under forutsetning at mottak av bankgaranti. Retten fant videre at banken ikke oppfylte sin opplysningsplikt ved at den ikke forsikret seg om at kundens instruks ble rett forstått. Feil meldingstype ble valgt, rett bankgaranti ble ikke mottatt, og kunden tapte penger. Banken ble dømt til å dekke kundens tap.

På tilsvarende måte stiller retten krav til banken i sak for Eidsivating Lagmannsrett¹⁰² hvor retten fant at banken uten tilstrekkelig fullmakt hadde overført kundens penger til utlandet ved hjelp av SWIFT. Retten betegner det som oppsiktsvekkende at banken ikke foretok nærmere undersøkelser for å bringe klarhet i uoverensstemmelser i oppdraget, og at banken forklarer dette med at et stort antall overførsler ikke gir banken mulighet eller plikt til å undersøke alle data. Videre legger retten vekt på at da banken ble bedt om å tilbakekalle beløpet, valgte bankens medarbeider å avvende slikt tilbakekall i flere timer. Bankens handlemåte ble funnet klart erstatningsbetingende uaktsom.

6.6.2 Autorisasjon kan gi fullmakt

De fleste bankene bruker i dag egne kredittvurderingssystemer på personkundesiden. Spesielt i de store bankene er antallet lånesøknader fra personkunder stort, produktspekteret og kredittvurderingsrutinene er relativt standardisert, og dette åpner muligheten for automatisering av vurderingsprosessen. Kredittvurderingssystemene er elektroniske systemer hvor opplysninger om kundens økonomiske forhold og hans kundeforhold registreres, så som inntekt, gjeld, forsørgeransvar, betalingserfaring fra egen bank, tilbudt

¹⁰¹ Rt 1996 s 1718

¹⁰² LE-1992-1399 Eidsivating

sikkerhet og så videre. Kredittvurderingssystemet gjennomfører så en creditscore, og kunden rangeres i forhold til antatt betjeningsevne, betalingsvilje og kredittrisiko basert på de faktiske opplysninger og statistiske beregninger. Resultatet av creditscoren legges så til grunn for beslutningen om omsøkte lån skal bevilges. Kredittvurderingssystemet har vanligvis funksjonalitet som dekker både kredittvurdering, bevilgning/avslag og produksjon av nødvendige brev og lånedokumenter. Et kredittvurderingssystem har vanligvis også rapporteringsfunksjoner som understøtter arbeidet med internkontroll.

Medarbeidere i banken som har kredittvurdering som arbeidsoppgave, vil autoriseres til kredittvurderingssystemet. I flere kredittvurderingssystemer er det mulig å definere ulike autorisasjonsnivåer. Ved slik differensiering av autorisasjon vil noen medarbeidere kunne autoriseres til å behandle alle lånesaker i systemet, mens andre medarbeideres autorisasjon kan begrenses til kun å gjelde eksempelvis de lånesakene som får best scoreresultat. På denne måten kan bankens ledelse styre autorisasjonsnivået i forhold til medarbeideres bevilgningsfullmakt. Tilsvarende kan bankens ledelse definere og samordne tildelt autorisasjonsnivå og tildelt bevilgningsfullmakt.

7 Avslutning

Jeg har i oppgaven redegjort for kompetansefordelingen i norske banker samt i utenlandske banker etablert i Norge. Kompetansereglene i bank ligger nært kompetansereglene for aksjeselskaper, dog med noen spesialregler for bankene. Ny lovgivning er underveis i form av utkast til finanslov. Det forslag som forligger foreslår at også kompetansereglene i ny lov skal ligge nært aksjeselskapslovgivningen, men fortsatt med noen spesialbestemmelser for bank, bl.a. om faglig kompetanse. Reglene for sparebanker og forretningsbanker er i dag betydelig samordnet, og med utkastet til ny lov foreslås disse ytterligere samordnet.

Delegasjon av myndighet praktiseres i dag, og intet tyder på at dette blir et mindre praktisk virkemiddel i tiden fremover. Stadig større konkurranse innen bank- og finanssektoren

stiller krav til optimalisering av effektiviteten, og delegering er da et viktig virkemiddel. Samtidig er det ingenting som tyder på at fokuset på kontrollfunksjoner og corporate governance vil bli mindre, snarere tvert imot. Jeg tror at bankene også i årene fremover vil beholde sin rolle som betydelig samfunnsaktører, og med sin delegerte myndighet vil de ansatte sette kundene i posisjon til å oppfylle sine mål og drømmer.

8 Kilder

8.1 Litteratur:

Aksjeloven og allmennaksjeloven Kommentarutgave. 2 utgave, Universitetsforlaget 2004.
Magnus Aarbakke, Asle Aarbakke, Gudmund Knudsen, Tone Ofstad og Jan Skåre.

Andenæs, Mads Henry: *Aksjeselskaper & allmennaksjeselskaper*. Oslo 1998

The Banking Code: www.bankingcode.org.uk

Engh, Jone: *Bortsetting (outsourcing) av tjenester i finansinstitusjoner, verdipapirforetak og i foretak som forvalter verdipapirfond*. Tidsskrift for Forretningsjus 2001 nr 02, s 170

Hagstrøm, Viggo: *Den problematiske stillingsfullmakten*. Tidsskrift utgiven av juridiska föreningen Finland 2005 (4-5), s 471

Hagstrøm, Viggo: *Obligasjonsrett*. 3. opplag, Universitetsforlaget 2003

Kredittilsynet: www.kredittilsynet.no

Norsk Lovkommentar: <http://abo.rechtsdata.no>

Smith Ulseth, Terese: *Daglig leders stillingsvern. Samspill og kollisjon mellom selskapsrett og arbeidsrett*. Arbeidsrett 2006, s 186

Stuevold Lassen, Birger: *Kontraktsrettslig representasjon*. 2. utgave, Universitetsforlaget, 1992

Woxholth, Geir: *Avtalerett*. 2. opplag, Gyldendal Norsk Forlag AS 2005

8.2 Lover:

Lov av 17. mai 1890 om Handelsregistre, Firma og Prokura. Opphevet

Lov av 22. mai 1902 nr 10. Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven)

Lov av 19. juli 1910 nr 1 om Aktieselskaper og Kommanditaktieselskaper. Opphevet

Lov av 13. august 1915 nr 5 om domstolene (domstolloven)

Lov av 31. mai 1918 nr 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven)

Lov av 7. desember 1956 nr 1 om tilsynet for kredittinstitusjoner, forsikringsselskaper og verdipapirhandel m.v. (Kredittilsynsloven)

Lov av 24. mai 1961 nr 1 om sparebanker (sparebankloven)

Lov av 24. mai 1961 nr 2 om forretningsbanker (forretningsbankloven)

Lov av 10. juni 1977 nr 60, bankdemokratiseringsloven. Opphevet

Lov av 21. juni 1985 nr 78 om registrering av foretak (foretaksregisterloven)

Lov av 21. juni 1985 nr 80 om prokura (prokuraloven)

Lov av 10. juni 1988 nr 40 om finansieringsvirksomhet og finansinstitusjoner
(finansieringsvirksomhetsloven)

Lov av 17. juli 1992 nr 99 om frivillig og tvungen gjeldsordning for privatpersoner
(gjeldsordningsloven)

Lov av 13. juni 1997 nr 44 om aksjeselskaper (aksjeloven)

Lov av 13. juni 1997 nr 45 om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

Lov av 17. juli 1998 nr 56 om årsregnskap m.v. (regnskapsloven)

Lov av 20. juni 2003 nr 41 om tiltak mot hvitvasking av utbytte fra straffbare handlinger
mv. (hvitvaskingsloven)

Lov av 10. juni 2005 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv.
(forsikringsloven)

Lov av 17. juni 2005 nr 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven)

Utkast av 22. juni 2007 til lov om finansforetak og finanskonsern (finansloven)

Lov av 29. juni 2007 nr 75 om verdipapirhandel (verdipapirhandelsoven)

8.3 Forarbeider til lover:

Ot.prp nr 50 (1984-85) Om A) Lov om registrering av foretak B) Lov om enerett til firma og andre forretningskjenetegn (fimalov) og C) Prokura

NOU 1996:3 Ny aksjelovgivning

Ot.prp nr 23 (1996-97) Om lov om aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)

NOU 1998:14 Finansforetak mv

NOU 2001:23 Finansforetakenes virksomhet

Ot.prp nr 11 (2006-2007) Om lov om endring i finanslovgivningen mv.
(forvalterregistrering av aksjer, obligasjoner med fortrinnsrett, mv.)

Innst. O. nr 41 (2006-2007) Innstilling til Odelstinget fra finanskomiteen. Innstilling fra finanskomiteen om lovendringer i finanslovgivningen mv. (forvalterregistrering av aksjer, obligasjoner med fortrinnsrett, mv.)

Ot.prp nr 34 (2006-2007) Om lov om verdipapirhandel (verdipapirhandelloven) og lov om regulerte markeder (børsloven)

8.4 Forskrifter, rundskriv og brev:

F02.05.1994 nr 326 Forskrift om filial av banker og andre kredittinstitusjoner med hvoedsete i annen stat innen Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, m.m.

F07.07.1994 nr 717 Forskrift om grenseoverskridende tjenesteyting av utenlandske banker og andre kredittinstitusjoner med hovedsete i annen stat innenfor det europeiske økonomiske samarbeidsområdet, m.m.

FOR 1996-12-20 nr 1161: Forskrift til domstoloven kapittel 11 (Advokatforskriften)

FOR 1997-06-20 nr 1057: Forskrift om klargjøring av kontrollansvar, dokumentasjon og bekreftelse av den interne kontroll

Vedlegg til Kredittilsynets rundskriv nr 16/2003 – Veiledning til forskrift 1997-06-20-1057 om klargjøring av kontrollansvar, dokumentasjon og bekreftelse av den interne kontroll ("internkontrollforskriften")

Kredittilsynets brev av 1. desember 1997 (sak nr 97/265) om utkontraktering i foretak som driver konsesjonsbelagt virksomhet

FOR 1997-12-10 nr 1388: Forskrift om rapportering av kredittinstitusjoners og verdipapirforetaks store engasjementer

Kredittilsynets rundskriv 11/2000 av 17. april 2000: Rundskriv vedrørende taushetspliktreglene i banklovgivningen, finansieringsvirksomhetsloven, forsikringsvirksomhetsloven, verdipapirhandel- og verdipapirfondloven vedrørende kunders forhold m.v.

FOR 2003-12-10 nr 1487: Forskrift om tiltak mot hvitvasking av utbytte fra straffbare handlinger mv.

FOR-2006-12-14-1506 Forskrift om kapitalkrav for forretningsbanker, sparebanker, finansieringsforetak, holdingselskaper i finanskonsern, verdipapirforetak og forvaltningsselskaper for verdipapirfond mv. (kapitalkravsforskriften)

FOR 2006-12-22 nr 1615: Forskrift om kredittinstitusjoners og verdipapirforetaks store engasjementer

FOR 2007-06-29-876 Forskrift til verdipapirhandelloven (verdipapirforskriften)

Kredittilsynet Rundskriv 4/2008, 12. februar 2008, Sammensatte produkter – endringer i forskrift om opplysningsplikt ved tilbud om kjøp av sammensatte produkter

8.5 Rettspraksis:

Rt 1924 s 209

Rt 1951 s 325

RG 1966 s 512 Eidsivating Lagmannsrett

Rt 1979 s 572

Rt 1979 s 1604

RG 1982 s 370 Hålogaland Lagmannsrett

Rt 1985 s 334

LE-1992-1399 Eidsivating Lagmannsrett

Rt 1993 s 727

LA-1994-658 Agder Lagmannsrett

Rt 1994 s 1097

Rt 1994 s 1555

LB-1995-209 Borgarting Lagmannsrett

RG-1995-421 Frostating Lagmannsrett

RG-1995-1222 Oslo Byrett

LB-1995-2055 Borgarting Lagmannsrett

LB-1996-257 Borgarting Lagmannsrett

LF-1996-780 Frostating Lagmannsrett
Rt 1996 s 1505
Rt 1996 s 1718
Rt 1997 s 905
Rt 2000 s 679
Rt 2001 s 837
HR-2003-902-1 Høyesteretts kjæremålsutvalg
TOSLO-2006-120193 Oslo Tingrett

8.6 Kontaktpersoner:

En stor takk til følgende personer som velvillig har stilt opp og gitt innspill og tilbakemeldinger i arbeidet med denne oppgaven:

Advokat Ken Arnulf Barnholdt
Seksjonssjef Per Jostein Brekke, Kredittilsynet
Direktør Sverre Dyrhaug, Finansnæringens Hovedorganisasjon
Spesialrådgiver Anders Kvam, Kredittilsynet
Advokat Trond Søyland, Sparebankforeningen
Advokat Elisabeth Walmann, DnB NOR
Tingrettsdommer Thorleif Waaler, Oslo tingrett